

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Status Sertifikasi Guru

1. Pengertian Status Sertifikasi

Guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Untuk hal itu pemerintah secara resmi telah mencanangkan bahwa profesi guru disejajarkan dengan profesi lainya sebagai tenaga professional. Pengakuan tersebut dibuktikan dengan sebuah sertifikat profesi pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan sebagai guru professional. Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal (Utami, 2003:1). Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci.¹⁵

Martinis menyatakan bahwa “sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional”¹⁶. Trianto dan Titik menyatakan bahwa “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 profesi mendidik.” Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.¹⁷

Menurut Mukhlas Samani “sertifikasi adalah bukti formal dari pemenuhan dua syarat yaitu kualifikasi akademik minimum dan penguasaan kompetensi

¹⁵ Utami, Neni, *Kualitas dan Profesionalisme Guru*. (dari <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/102/15/0802/htm:2003>. Diunduh 4 Oktober 2007.

¹⁶ Martinis Yamin, *Sertifikasi Keguruan di Indonesia* (Jakarta : Gaung Persada Press, 2006), 33.

¹⁷ Trianto dan Titik, *Sertifikasi Guru Upaya Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi Dan Kesejahteraan* (Jakarta: Prestasi Pusaka, 2007), 11.

minimal sebagai guru”.¹⁸ Pada dasarnya, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subjek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh Negara negara sedang berkembang.

Dalam undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen tunjangan profesi atau kita biasa menyebut dengan tunjangan sertifikasi. Tunjangan profesi atau tunjangan sertifikasi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Menurut Maulidi (2016) pengertian tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Bagi guru pemerintah (PNS) tunjangan profesi yang diterima sebesar satu bulan gaji pokok dan bagi guru tetap non PNS per bulan menerima sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) setelah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan dikenakan pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan perpajakan. Pemberian tunjangan profesi guru dilatarbelakangi Undang-Undang tentang Guru dan Dosen pasal 1 Nomor 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa kedudukan guru yaitu sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁹

Pencairan tunjangan dilakukan dalam 4 tahap atau bisa disebut per triwulan. Dasar pembayaran tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan

¹⁸ Mukhlas Samani, *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia* (Surabaya: SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia, 2006), 9.

¹⁹ Maulidi, A. (2016, Maret 23). *Pengertian Tunjangan Profesi Guru*. Dipetik November 9, 2018, dari <https://www.kanalinfo.web.id/2016/03/tunjangan-profesi-guru.html>

nomor 50/PMK.07/2017 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa. Bagi guru PNS, alokasi dana yang akan dipergunakan untuk membayar tunjangan profesi guru sudah tersedia di kas keuangan daerah semenjak awal tahun anggaran sesuai dengan usulan yang disampaikan ke pemerintah pusat. Dana tersebut langsung dikirim oleh kementerian keuangan ke Kas daerah masing-masing. Bagi guru bukan PNS, dana untuk pembayaran tunjangan profesi mereka dialokasikan atau masuk ke dalam anggaran Kemendikbud. Bagi guru-guru PNS tersebut penyaluran tunjangan profesi mereka akan langsung dikirim ke rekening mereka apabila sudah memenuhi ketentuan atau persyaratan yang ditetapkan (Media Indonesia, 09 November 2018).²⁰ Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan suatu sarana untuk memberikan daya perangsang kepada guru dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini tunjangan merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya sehingga apa yang dituju oleh instansi atau organisasi dapat diraih dengan baik.

2. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Pada dasarnya pelaksanaan serifikasi guru mempunyai banyak tujuan, diantaranya adalah ;

- a. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran. Guru yang sudah menerima sertifikat dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.
- b. Meningkatkan proses dan mutu pembelajaran
- c. Meningkatkan martabat guru.
- d. Meningkatkan profesionalisme.

Guru yang profesional antara lain dapat ditentukan dari pendidikan, pelatihan, pengembangan diri dan berbagai aktifitas lainnya yang terkait dengan profesinya. Langkah awal untuk menjadi profesional dapat ditempuh dengan mengikuti sertifikasi guru.²¹

²⁰ Mediaindonesia.com. (2018, April 10). *Begini Alur Pemberian Tunjangan Profesi Guru*. Dipetik November 9, 2018, dari <http://mediaindonesia.com/read/detail/1>

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

Selain memiliki tujuan, sertifikasi guru memiliki beberapa manfaat utama, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Melindungi profesi guru dari praktek-praktek yang tidak berkompeten, yang dapat merusak citra guru.
- b. Menjaga lembaga penyelenggara tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.²²
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan ekonomi guru.

Hasil sertifikasi diantaranya dapat digunakan sebagai cara untuk menentukan imbalan yang sesuai dengan prestasinya, yaitu berupa tunjangan profesi. Dengan demikian kesejahteraan guru dapat meningkat sesuai prestasi yang diraihinya.²³

3. Persyaratan Sertifikasi

Guru yang dapat mengikuti sertifikasi adalah guru yang telah memenuhi persyaratan utama, yaitu memiliki ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimum S1 atau D4.²⁴ Persyaratan penting peserta sertifikasi adalah mempunyai ijazah S1/D4, apabila guru belum memiliki ijazah S1 /D4 maka mereka wajib menyelesaikan dahulu kuliah S1/D4 hingga memperoleh ijazah yang syah.

Seorang guru berhak menerima tunjangan profesi apabila memenuhi kriteria/ persyaratan sebagai berikut (Sudrajat, 2009).²⁵

- a. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen Pendidikan Nasional.
- b. Memenuhi beban kerja sebagai guru.
- c. Mengajar mata pelajaran dan/ atau sebagai guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang

²² Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta : PT.Rajawali Pers,2007), 79.hlm 79.

²³ Bedjo Sujanto, *Cara Efektif Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raaih Asa Sukses, 2009), 11.

²⁴ Sujanto, *Cara Efektif Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raaih Asa Sukses, 2009), 13.

²⁵ Sudrajat, A. (2009, Juli 26). *Memahami Kebijakan Tunjangan Profesi Guru*. Dipetik November 9, 2018, dari <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2009/07/26/sekilas-mengenal-tentangtunjangan-profesi-guru>

- dimilikinya.
- d. Terdaftar pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai guru tetap.
 - e. Berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun.
 - f. Bukan tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat tugasnya.

B.Kinerja Guru

Kinerja merupakan deskripsi dalam hal tingkat pencapaian pelaksanaan dari suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dicantumkan melalui perencanaan strategis organisasi. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak berdiri sendiri akan tetapi selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.²⁶

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi²⁷. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸ Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “performance”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti 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

²⁶ Yamin,Marinis, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada,2010), 22

²⁷ Ilyas, Yaslis, *Teori Penilaian dan Penelitian* (Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesmas UI, 2001), 56.

²⁸ Mangkunegara, A.A. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2009), 102.

diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu²⁹.

Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal.³⁰ Menurut Ahmad (2004:9), kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.³¹ Menurut teori Gibson yang dikutip oleh Ilyas (1999: 55-58), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: Pertama, variabel individu, yang meliputi: Kemampuan dan keterampilan; Latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; Kedua, variabel organisasi, yang mencakup antara lain: Sumber daya; Kepemimpinan; Imbalan; Struktur; Desain pekerjaan; Ketiga, variabel psikologis, yang meliputi: Presepsi; Sikap; Kepribadian; Belajar; Motivasi³² Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu : (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja.; (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) Penilaian: Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

²⁹ J.S Kane, *Performance Distribution Assessment. Dalam Berk, R.A. (Eds). Performance Assessment* (Bandung : Baltimore, 1986) 237-273.

³⁰ Suryadi Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 2.

³¹ Ahmad, Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Pembimbing Sekolah Menengah Umum. Disertasi Doktor*, (Jakarta : UIN, 2004), 9.

³² Ilyas, Y, "Kinerja", (Depok : cetakan pertama Badan Penerbit FKM UI ,1999), 24.

Menurut Ilyas (1999), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: (1) tujuan, penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja; (2) ukuran, dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) penilaian, penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel.³³

Minimnya kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan (GTK) ditengarai berpengaruh terhadap tidak optimalnya guru dalam mengajar. Pernyataan ini diperkuat oleh Arief Rahman yang mengatakan bahwa di satu sisi, guru dibebani dengan kurikulum, namun di sisi lain kesejahteraannya tidak diperhatikan dengan baik. Menurut Arief, kesejahteraan itu sangat berpengaruh pada kinerja guru. Karena kesejahteraan sering macet dan jumlahnya tidak besar, fungsi mengajar guru tidak lagi secara bulat, holistik dan menyeluruh. Lebih lanjut, Arief mengatakan, seorang guru memang harus tulus juga serius dalam mendidik siswa. Meski begitu, guru juga adalah manusia yang membutuhkan uang untuk makan, minum, dan lainnya. Artinya, selain dituntut untuk mengajar dengan sepenuh hati, kebutuhan guru sebagai manusia pun harus terpenuhi (Republika.co.id., 28 November 2017).³⁴

Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran. Dalam aspek guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketiga aspek ini saling berkaitan,

³³ Ibid

³⁴ Republika.co.id. (2017, November 28). *Kesejahteraan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru*. Dipetik November 2, 2018, dari <https://republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/17/11/28/p041gf368-kesejahteraan-berpengaruh-terhadap-kinerja-guru>

saling mempengaruhi serta saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Jika tidak ada salah satu unsur, maka unsur-unsur yang lain tidak dapat berhubungan secara wajar sehingga proses pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik. Jika proses belajar mengajar ditinjau dari segi kegiatan guru, maka akan terlihat bahwa guru memegang peranan strategis (Samaeng & Sutarsih, 2015).³⁵

Menurut Mangkunegara (2004) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan dan motivasi. Sebagai pendidik, Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya dengan sungguh sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.³⁶

Sedangkan menurut Yuliandri dan Kristiawan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam seperti kemampuan, motivasi, keterampilan, kedisiplinan dan pendidikan. Ada juga faktor dari luar seperti iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, jaminan sosial dan tingkat penghasilan. Berdasarkan pendapatnya, seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang guru semaksimal mungkin diupayakan mengajar sesuai bidangnya sehingga dapat diperoleh hasil pembelajaran yang efektif dan bermutu.³⁷

Yogaswara (2010) dalam artikelnya menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Kemampuan memahami dan bertingkah laku sesuai harapan dapat diartikan sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat

³⁵ Samaeng, A., & Sutarsih, C, *Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Mengajar Guru SMP di Yala Thailand Selatan*, (Jakarta :Jurnal Administasi Pendidikan, 2015),13-22.

³⁶ Mangkunegara, A. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 56

³⁷ Yuliandri, J., & Kristiawan, M, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*, (Palembang :Jurnal Dosen Universitas PGRI, 2017), 570-577

terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Artinya, kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pembelajaran dan memanfaatkan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur serta obyektif pada saat membimbing siswa, mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran.³⁸

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain: (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) pemberian tugas-tugas kepada siswa; (5) kemampuan mengelola kelas; (6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Yogaswara, 2010).³⁹

Berdasarkan ungkapan tersebut di atas berarti kinerja guru (teacher performance) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Sementara itu ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan

³⁸ Yogaswara, A, *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru* (Purwakarta : Jurnal Penelitian Pendidikan, 2010), 60-72

³⁹ ibid

kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas, 2004:11).⁴⁰ Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

C. Variabel Usia

Menurut Elisabeth BH yang dikutip Nursalam (2003), usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun.⁴¹ Sedangkan menurut Huclok (1998) semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini disebabkan oleh pengalaman dan kematangan jiwa.⁴² Untuk menjelaskan variable usia guru, dilihatlah usia guru tersebut dalam sebaran generasi. Dimana setiap kelompok dalam sebaran usia, memiliki nilai pandang sendiri yang dipandang seragam dalam kelompok tersebut, terhadap kehidupan, berkaitan dengan pengalaman mereka (Dimock, 2019).⁴³

Sebaran Generasi didefinisikan pengelompokan individu yang ideal berdasarkan tahun kelahiran. Sebaran generasi biasanya dilakukan berdasarkan samaan dalam pengalaman kerja dan pengalaman hidup, keunikan ini akan berkontribusi dalam nilai-nilai yang dianut dan terjadi pada generasi-generasi tersebut (Jiří, 2016).⁴⁴

Sebaran generasi berdasarkan tahun kelahiran dikelompokkan menjadi, Silent yaitu orang-orang yang terlahir pada range tahun 1928-1945, sehingga saat ini mereka berusia > 74 tahun. Baby boomer : mereka yang terlahir pada range

⁴⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK,2004),11

⁴¹ Nursalam, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian dan Keperawatan* (Jakarta: Salmeba Medika,2003), 17

⁴² Hurlock, E. (1998). *Children language acquasition. Journal of social psychology & personality.* (Washington DC American : volume 9,23 November 1998), 23

⁴³ Dimock, M, *Where Millennials end and Generation Z begins* (Pew Research Center : 2009), 1–8.

⁴⁴ Jiří, B, (The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y and Z in the Context of Human Capital Management of the 21st Century in Selected Corporations in the Czech Republic. *Littera Scripta*, : 2016 (2), 25–45.

tahun 1946-1964, sehingga saat ini range usia mereka adalah 55 – 73 tahun. Generasi X : mereka yang terlahir pada range tahun kelahiran 1965 – 1980, sehingga saat ini range usia mereka adalah 39 – 54 tahun. Millennials (Generasi Y) : mereka yang terlahir pada tahun kelahiran 1981-1996, sehingga range usia mereka saat ini 23-38 tahun. Generasi Z : mereka yang terlahir pada range tahun kelahiran 1997-2012, sehingga saat ini usia mereka adalah 22 – 7 tahun (Dimock, 2019).⁴⁵

Generasi senior yaitu generasi baby boomer dengan range tahun kelahiran 1946 sampai 1960. Memiliki karakter setia berdedikasi tinggi, suka bekerja keras dan menerima arahan dengan baik. Karakter negatif yang ada pada generasi baby boomer adalah individualis, sinis dan egoistic. Baby boomer dianggap generasi yang memiliki sosial tinggi (Starks, 2013).⁴⁶

Di Indonesia mayoritas bidang pekerjaan termasuk di dalamnya untuk bidang pendidikan, batas usia untuk mendaftar adalah 35 tahun, bila lebih dari 35 tahun dianggap sudah tidak bisa diubah dan tidak terlalu membawa dampak baik. Dan usia pensiun guru pun dibatasi di usia 60 tahun, sehingga perlu dilihat apakah pengaruh dari guru yang berusia senior di usia sama dengan atau lebih dari 60 tahun dan masih aktif terhadap hasil pembelajaran dari para siswa.

1. Pengaruh Faktor Usia Guru

Indikator Usia 24 – 40 Tahun (awal masa dewasa)

Usia 24 – 40 Tahun (awal masa dewasa) merupakan usia pada masa dimana penggalan kemampuan untuk mempraktikkan seluruh potensi intelektual, bakat, minat, pengetahuan, dan ketrampilan yang telah diperoleh.

2. Indikator Usia 41 – 60 Tahun (masa dewasa madya)

Usia 41 – 60 Tahun (masa dewasa madya) adalah usia yang telah matang dimana mulai terjadi perubahan – perubahan, seperti perubahan minat terhadap suatu hal.

⁴⁵ ibid

⁴⁶ Starks, A, (The Forthcoming Generational Workforce Transition and Rethinking Organizational Knowledge Transfer. *Journal of Intergenerational Relationships*, :2013) 11(3), 223–237. <https://doi.org/10.1080/15350770.2013.810494>