

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Guru**

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa adanya guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan, maka pelaksanaan pembelajaran tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari bagaimana prestasi akademik yang dapat dicapai setiap siswa, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pengelola baik secara langsung maupun tidak yang terlibat dalam proses pendidikan yang dimaksud. Sehingga komponen yang sangat penting dalam jaringan pendidikan ialah guru.<sup>22</sup>

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 dijelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik dari mulai pendidikan anak usia dini sampai pada pendidikan menengah atas.<sup>23</sup>

Guru adalah individu yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mampu mengelola kelas, agar siswa dapat

---

<sup>22</sup> Larlen, *Persiapan Guru Bagi Proses Belajar Mengajar*, Jurnal Pena. Vol. 3 No. 1, 2013. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FY7J0DLISJsJ:https://online-journal.unja.ac.id/pena/article/view/1452/946+&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id>, (Diakses pada 18 Juli 2020)

<sup>23</sup> Undang-Undang *Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. (<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>, diakses pada 18 July 2020)

belajar dan mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Seorang guru diharapkan tampil profesional dalam menjalankan tugasnya, karena usaha maksimal akan menjadi bagian penting dalam proses pengajaran.

## **2. Tugas Pokok dan Fungsi Guru**

Guru memiliki banyak tugas yang terkait oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian, apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Ketiga tugas tersebut harus dilaksanakan secara bersama-sama dalam kesatuan tindakan yang harmonis dan dinamis.<sup>24</sup>

Menurut Udin Syaefudin Saud, ada enam tugas dan tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya yaitu:

### **a. Guru sebagai pengajar**

Guru sebagai pengajar minimal memiliki empat kemampuan yaitu merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar dan menguasai bahan ajar.

### **b. Guru sebagai pembimbing**

Memberikan bantuan kepada peserta didik dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Tugas ini merupakan aspek dalam mendidik, karena tidak hanya menyangkut dengan

---

<sup>24</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 24

pengetahuan siswa akan tetapi menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai siswa.

c. Guru sebagai administrator kelas

Segala pelaksanaan dalam proses belajar mengajar perlu diadministrasikan sebab administrasi dikerjakan dengan baik seperti membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar dan sebagainya merupakan dokumen yang berharga dan guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

d. Guru sebagai pengembang kurikulum

Sebagai pengembang kurikulum guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis, karena gurulah yang akan menjabarkan rencana pembelajaran ke dalam pelaksanaan pembelajaran dan mengadakan perubahan yang positif pada diri peserta didik.

e. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi

Guru dalam bidang profesi bertugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih yakni mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

f. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat

Tugas guru di sekolah dalam bidang ini harus bisa menjadi layaknya orangtua ke dua bagi peserta didiknya. Seorang guru harus mampu menjadi idola para peserta didiknya. Karena di sini guru berkewajiban untuk mencerdaskan kehidupan bangsa menuju

pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila. Sehingga masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya.

Berdasarkan pendapat di atas menurut peneliti sebagai seorang guru harus selalu ingat akan tugas pokok dan fungsinya, agar seorang guru dapat senantiasa melekat seiring dengan perubahan zaman yang semakin maju. Adapun tugas pokok dan fungsi guru antara lain adalah membuat program pengajaran seperti (Silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, program tahunan dan program semester), menganalisa materi pelajaran, membuat lembar kerja siswa (LKS), membuat program harian, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian baik itu ulangan harian, tengah semester atau akhir semester, melaksanakan analisis ulangan atau program remedial atau pengayaan, mengisi daftar nilai siswa dan mengisi raport, melaksanakan bimbingan kelas atau konseling, melaksanakan kegiatan bimbingan guru, membuat alat bantu mengajar atau alat peraga, mengikuti kegiatan pengembangan dan perasyarakatan kurikulum, melaksanakan tugas tertentu di sekolah, membuat catatan tentang kemajuan peserta didik, meneliti daftar hadir siswa sebelum proses pembelajaran berlangsung, mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya, mengumpulkan angka kredit dan menghitungnya untuk kenaikan pangkat, menumbuhkembangkan sikap menghargai seni, mengikuti kegiatan kurikulum, serta mengadakan penelitian tindakan kelas.

---

Tugas pokok dan fungsi guru sebagaimana tertera dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat 1 bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Penjabaran tugas pokok dan fungsi guru yang tertera dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat 1 yaitu:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap (program mengajar dan bahan ajar)
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c. Melakukan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian dan semester
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mengisi daftar nilai anak didik
- g. Membuat alat peraga
- h. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- i. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- j. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
- k. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
- l. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
- m. Mengikuti semua kegiatan kedinasan

### 3. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu seseorang yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja di suatu lembaga tertentu, maka diharapkan mampu untuk menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan dari lembaga tersebut. Kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka akan diuraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya.

Kinerja identik dengan prestasi kerja, karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu, bila dibandingkan dengan target atau sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.<sup>25</sup>

Kinerja sendiri berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan pendapat Malayu Hasibuan yang mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan di atas, peneliti mencoba mengambil kesimpulan tentang kinerja. Jadi kinerja merupakan

---

<sup>25</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 25.

hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kemampuan, dalam hal ini guru.

Sedangkan guru adalah dalam masyarakat sering disebut dengan “peribahasa” guru itu adalah wajib *digugu* dan *ditiru*. *Digugu* artinya didengar, diikuti, dan ditaati, dan makna *ditiru* yaitu dicontoh. Dengan penjelasan ini, maka posisi guru itu mengandung makna sosial yang sangat tinggi.

Orang yang disebut guru adalah individu yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mampu mengelola kelas, agar siswa dapat belajar dan mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Seorang guru diharapkan tampil profesional dalam menjalankan tugasnya, karena usaha maksimal akan menjadi bagian penting dalam proses pengajaran.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai pengertian kinerja dan pengertian guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru ketika melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja untuk mendidik dan memberikan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai itu sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Jadi peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Nana Sudjana kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan kompetensinya melaksanakan tugas

tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses pembelajaran, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran.

#### **4. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Malayu Hasibuan menyatakan bahwa penilaian kinerja (penilaian prestasi) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawannya serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sementara itu menurut Prabu Mangkunegara mendefinisikan penilaian prestasi atau kinerja pegawai adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur berapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan efektif.<sup>26</sup>

Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Martinis Yamin

---

<sup>26</sup> Martinis Yamin, & Maisah, *Standarisasi kinerja guru*. (Jakarta: GP Press, 2010), 117-125



dan Maisah beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah: penilaian atas diri sendiri, penilaian oleh siswa, penilaian oleh rekan sejawat, dan penilaian atasan langsung.<sup>27</sup>

Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya.<sup>28</sup>

Untuk menilai dan atau mengukur kinerja guru dapat dilakukan melalui metode berorientasi pada masa lalu. Metode ini mengukur kinerja guru yang telah terjadi dan untuk beberapa hal mudah dilakukan. Martinis Yamin menggolongkan penilaian kinerja berorientasi masa lalu menjadi 5 golongan, yaitu:

a. Skala Penilaian

Penilaian kinerja ini sarat dengan evaluasi subjektif atas kinerja individu dengan skala dari terendah sampai tertinggi, kemudian dibuat derajat skala, misalnya dari buruk, cukup, cukup, sampai seumpama

---

<sup>27</sup> Martinis Yamin, & Maisah, *Standarisasi kinerja guru*.117-125

<sup>28</sup> Badan PSDMPPMP. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. (Jakarta:Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012), 5.

yang setiap skala tersebut diberi skor dari satu sampai lima. Dari perhitungan numerik dapat diperoleh total skor dan rata-ratanya.

b. Metode Daftar Periksa

Mensyaratkan penilai untuk menyeleksi kata-kata atau pernyataan yang menggambarkan kinerja dan karakteristik guru dengan memberikan bobot pada setiap item dengan derajat kepentingan item tersebut.

c. Metode Pilihan yang Dibuat

Mensyaratkan penilai untuk memilih pernyataan paling umum dalam tiap pasangan pernyataan tentang guru yang dinilai. Pernyataan tersebut mengandung unsur positif dan negatif.

d. Metode Kejadian Kritis

Mensyaratkan penilai untuk mencatat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan.

e. Metode Catatan Prestasi

Umumnya digunakan oleh kalangan profesional. Bentuk catatan berbagai prestasi meliputi aspek-aspek publikasi, peran pemimpin, dan berbagai kegiatan-kegiatan lainnya yang terkait dengan pekerjaan professional.<sup>29</sup>

## 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Dalam buku Supardi dikemukakan bahwa: “Faktor-faktor yang

---

<sup>29</sup> Martinis Yamin, & Maisah, *Standarisasi kinerja guru*, 132.

memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”.<sup>30</sup> Sedangkan menurut Kopelmen menyatakan bahwa: Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain: lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>31</sup>

Dengan demikian dapat diartikan bahwa, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap seseorang. Jadi, faktor internal atau individu guru meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan (*ability*), kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

Kinerja seseorang tentunya tidak hanya timbul dengan sendirinya, tetapi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siragih dalam jurnal Baharuddin Latief beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.

---

<sup>30</sup> Surya Akbar, *Analisis Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Jurnal Jiaganis, Vol.3, No.2 Tahun 2018, <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eVtS6BOcvYYJ:https://osf.io/preprints/inarxiv/v62c3/download+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>, diakses 23 Juli 2020

<sup>31</sup> I Gusti Ayu Komang Mahayanti, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Manajemen, Vol.6, No.4 Taun 2017, <https://media.neliti.com/media/publications/250058-pengaruh-karakteristik-individu-karakter-ccb522cf.pdf>, diakses pada 23 juli 2020

- b. Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- c. Jabatan/senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.<sup>32</sup>

Kinerja guru di sini dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, jika faktor intrinsik sudah dijelaskan di atas dan dijelaskan karena faktor personal atau individu guru tersebut. Maka untuk faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan yaitu meliputi faktor kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Uraian dari faktor ekstrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- b. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

---

<sup>32</sup> Baharuddin Latief, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol.1, No.2 Tahun 2012. <https://media.neliti.com/media/publications/111182-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.pdf>. Diakses pada 23 juli 2020

- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- d. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>33</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut atau biasa disebut dengan faktor intrinsik maupun faktor dari luar atau faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari faktor individu dan faktor psikologis. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari faktor organisasi dan situasional.

## 6. Indikator Kinerja Guru

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).<sup>34</sup>

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

- a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

---

<sup>33</sup> Citra Dwi Jatiningrum, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.39, No.1 Tahun 2016. <https://media.neliti.com/media/publications/87413-ID-pengaruh-budaya-organisasi-motivasi-dan.pdf>, diakses pada 23 Juli 2020

<sup>34</sup> Shohibut Tauhid, *Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru Penjasorkes Tingkat SDN Se-Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan*, Jurnal Pendidikan Jasmani, Vol.2, No.1 Tahun 2014. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-jasmani/issue/archive>, diakses pada 23 Juli 2020.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- 1) Identitas silabus,
- 2) Kompetensi inti (KI),
- 3) Kompetensi dasar (KD),
- 4) Materi pelajaran,
- 5) Kegiatan pembelajaran,
- 6) Indikator,
- 7) Alokasi waktu,
- 8) Sumber pembelajaran.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui

melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

## 2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

## 3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan-kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran yang dapat menguasai kemampuan-kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

## **B. Tinjauan Sertifikasi Guru**

### **1. Pengertian Sertifikasi**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai tenaga profesional, sedangkan sertifikasi guru adalah 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 sertifikasi.<sup>35</sup> Jadi proses sertifikasi guru merupakan proses uji

---

<sup>35</sup> Undang-Undang *Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen.* (<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>, diakses pada 16 Desember 2019)



kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut:

- a. Pasal 1 butir 11 : Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen
- b. Pasal 8 : Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- c. Pasal 16 : Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Seorang guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Undang-Undang Tahun 2005 Nomor 14 Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya.<sup>36</sup>

Dengan adanya sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik profesional, yaitu berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Oleh karena itu dengan adanya sertifikasi guru ini dapat

---

<sup>36</sup> Yopa Taufik Saleh, *Sertifikasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Jurnal Naturalistic, Volume 1, Nomor 1, 2016. (<https://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/42>, Diakses Pada 16 Desember 2019)

menjadi guru seorang pendidik yang profesional, yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang membuktikannya dengan adanya sertifikat pendidikya setelah lulus uji kompetensi. Atas apa yang diperolehnya dari profesinya itu, guru berhak untuk mendapatkan imbalan berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.<sup>37</sup>

## 2. Tujuan dan Sasaran Sertifikasi Guru

Disebutkan 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 dalam meningkatkan kualitas atau mutu guru antara lain: sertifikasi guru, pembaharuan sertifikasi, beberapa fasilitas untuk memajukan diri, sarjana non pendidikan dapat menjadi guru. Semua guru harus mempunyai sertifikat profesi guru, sebagai standar kompetensi guru.

Jadi menurut Bapak Moedjiman sebagai Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi di Indonesia dalam jurnal Ade Cahyana menyatakan bahwa standarisasi dan sertifikasi kompetensi akan dijadikan sebuah strategi di dalam paradigma baru pengembangan SDM berbasis kompetensi karena kompetensi akan menghasilkan produktivitas.<sup>38</sup> Jadi

---

<sup>37</sup> Abd. Muis Thabarani, *Komparasi Guru yang Telah Mengikuti Sertifikasi dan yang Belum Mengikuti Sertifikasi Terhadap Kompetensi Profesional di Madrasah Aiyah Pondok Pesantren Jember*. Jurnal Fenomena, Volume 4, Nomor1, 2015. (<http://digilib.iain-jember.ac.id/431/>, diakses pada 16 Desember 2019)

<sup>38</sup> Ade Cahyana, *Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam Menghadapi Sertifikasi*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 16, Nomor 1, 2010.

standarisasi yang dimaksud di sini adalah penyusunan, penetapan dan pemberlakuan serta pemeliharaan pengembangan standar kompetensi dalam suatu profesi tertentu.

Oleh karenanya diharapkan dari adanya sertifikasi guru ini, guru akan meningkatkan SDM guru pada khususnya dan Indonesia pada umumnya. Jika keinginan menjadi guru yang profesional dalam menjalankan pekerjaan maka sudah seharusnya seorang guru memiliki standar kompetensi.

Dan adapun sasaran sertifikasi menurut Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional adalah semua guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Pasal 9, dan PP Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat (2) yaitu minimal sarjana atau Diploma empat (S1/D-IV) yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan.<sup>39</sup>

### **3. Penyelenggaraan Sertifikasi Guru**

Penyelenggaraan sertifikasi telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 11 ayat (2) yaitu perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.<sup>40</sup> Jadi perguruan tinggi yang

---

(<https://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id/index.php/jpnk/article/view/434>, diakses 11 Desember 2019)

<sup>39</sup> Dirjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru*, (Jakarta, DepDiknas, 2007),4

<sup>40</sup> Fachruddin, *Sertifikasi Guru: Telaah Urgensinya Terhadap Kompetensi dan Profesionalisme Guru Agama*, Jurnal Miqot Volume XXXIII, Nomor 1, 2009. (<https://media.neliti.com/media/publications/152993-ID-sertifikasi-guru-telaah-urgensinya-terha.pdf>, diakses pada 17 Desember 2019)

menyelenggarakan adalah perguruan tinggi yang memiliki fakultas keguruan, dan yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Republik Indonesia dan ditetapkan oleh pemerintah.

Pelaksanaan sertifikasi diatur oleh penyelenggara, yaitu kerjasama antara Dinas Pendidikan Nasional Daerah atau Departemen Agama Provinsi dengan perguruan tinggi yang ditunjuk. Kemudian pendanaan sertifikasi ditanggung oleh pemerintah dan pemerintah daerah sebagaimana yang terdapat dalam UU No 14 Tahun 2005 Pasal 13 ayat (1) yaitu pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006).3.

