

**T E S I S**

**ANALISIS KINERJA GURU SERTIFIKASI PADA  
SMP NEGERI 13 BONTOA MAROS**

***TEACHER PERFORMNCE ANALYSIS CERTIFICATION  
AT SMP NEGERI 13 BONTOA MAROS***



**JAMALUDDIN  
2015.02.052**

**Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
MAKASSAR  
2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS KINERJA GURU SERTIFIKASI  
PADA SMP NEGERI 13 BONTOA MAROS**

disusun dan diajukan oleh

**Jamaluddin**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2015.02.052**

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
pada tanggal 25 Januari 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat



**Menyetujui,  
Komisi Penasihat,**



Dr. Rohana Thahier, M.Pd  
Ketua



Drs. Sudirman, M.Si  
Anggota

**Mengetahui,  
Ketua STIA LAN Makassar**



Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D  
NIP. 19640706 199303 1 001

# TESIS

## HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**JUDUL : ANALISIS KINERJA GURU SERTIFIKASI PADA  
SMP NEGERI 13 BONTOA MAROS**

Pada hari ini Kamis, 25 Januari 2018 telah dilaksanakan Ujian Tesis Mahasiswa atas nama **Jamaluddin** dengan Nomor Pokok Mahasiswa **2015.02.052**

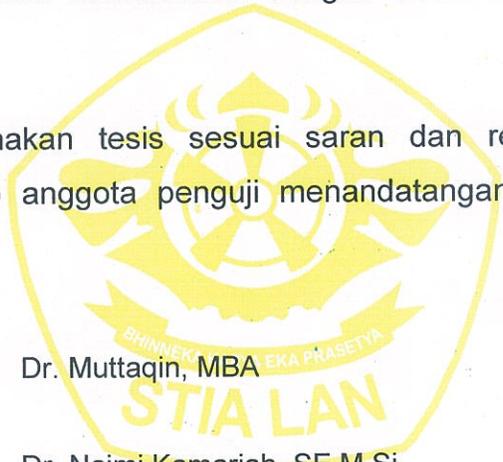
Telah menyempurnakan tesis sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menandatangani persetujuan di bawah ini.

Ketua Tim : Dr. Muttaqin, MBA

Sekretaris : Dr. Najmi Kamariah, SE.M.Si

Anggota : 1. Dr. Rohana Thahier, M.Pd

2. Drs. Sudirman, M.Si



*[Handwritten signatures of the examiners]*

# SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya :

1. Karya Tulis saya berupa TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik berupa MAGISTER di STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum sebagai daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, ..... 25 Jan 2018  
Yang menyatakan,

METERAI  
TEMPEL

TGL  
20  
1AEF774666070

6000  
ENAM RIBURUPIAH



*Jamaluddin*

..... Jamaluddin  
NPM. 2015. 02. 052

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kahadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya penulisan Proposal Tesis yang berjudul **“PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU DI LINGKUNGAN SMPN 13 BONTOA KABUPATEN MAROS** dapat diselesaikan. Keberhasilan ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dengan diiringi “Doa” semoga amal baik mereka diterima dan mendapat bantuan dari Allah SWT. Ucapan ini disampaikan kepada :

1. Prof. Amir Imbaruddin MDA Ph.D selaku Ketua STIA LAN Makassar
2. Dr. Halim, SH, MH selaku Ketua Prodi Pascasarjana Ilmu Administrasi STIA LAN Makassar
3. Dr. Rohana Thahier, M. Pd Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
4. Drs Sudirman, M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing
5. Drs. H. Kaharuddin, M.Pd Kepala Sekolah SMPN 13 Bontoa Kabupaten Maros.
6. Semua pihak yang telah membantu terutama pegawai dan staf STIA LAN Makassar.
7. Bapak, Ibu dan Kakak Tercinta yang tak henti-hentinya memberikan dorongan dalam menyelesaikan study.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa, Tesis ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, semua itu disebabkan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan proposal ini. Akhir kata penulis persembahkan karya tulis ini untuk Orang Tua, Kakak tercinta dan seluruh keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tulisan ini.

Makassar, 4 Desember 2017

Penulis,

**Jamaluddin**

## **INSTISARI**

**Jamaluddin, 2015 02 052**

### **ANALISIS KINERJA GURU SERTIFIKASI PADA SMP NEGERI 13 BONTOA MAROS**

Tesis 102 Hlm

Pembimbing : Dr. Rohana Thahier, M.Pd

Drs.Sudirman. M.Si

Pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana “Analisis Kinerja guru Sertifikasi Pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros, sementara penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan Menganalisis analisis Kinerja guru Sertifikasi Pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif yang menggambarkan dan menjelaskan satu variabel dependen yaitu kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros yang berjumlah 40 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk mendapatkan data yang komprehensif maka digunakan angket (koesioner), wawancara tidak terstruktur, observasi, dan telaah dokumen.

Berdasarkan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang didapatkan dengan Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi kualitas guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 181, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa guru dalam mengajar berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran, skill sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, melaksanakan penilaian dan aturan bagi kehadiran guru yang mengajar, yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek kualitas kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 178, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa tingkat pencapaian jam mengajar, kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi, mengajar tepat waktu, absensi kehadiran diisi oleh guru yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek kuantitas jam mengajar guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi keandalan guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 181, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa guru handal dalam melaksanakan metode pembelajaran, mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, berpedoman pada peraturan dan tata tertip sekolah, menggunakan media pembelajaran yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek keandalan guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi sikap guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 185, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa guru bersikap ramah kepada kepala sekolah, mentaati peraturan, membantu pembinaan siswa, pengembangan keterampilan guru, yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek sikap guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

## ABSTRACT

**Jamaluddin, 2015 02 052**

Teacher Performance Analysis Certification At SMP Negeri 13 Bontoa Maros

Thesis 102 pages

Pembimbing: Dr. Rohana Thahier, M.Pd

Drs. Sudirman. M.Si

### *Abstract*

*The problem discussed in this research is "Teacher Performance Analysis Certification At SMP Negeri 13 Bontoa Maros". The purpose of this research is to know and analyze the performance of teacher certification at SMP Negeri 13 Bontoa Maros. The research method used descriptive quantitative. Data collection techniques used in this study are questionnaire, interview, observation and documentation.*

*The results of research and continued by analyzing the data obtained with Indicator used to measure the quality dimensions of certification teachers at SMP Negeri 13 Bontoa Maros, yields an average score of 181, where the averages indicate are in a scale rating always. This means that the teacher in teaching is guided by the implementation plan of learning, skills according to the subjects being taught, carrying out the assessment and the rules for the attendance of the teaching teacher, who play an active role in influencing the quality aspects of teacher certification performance at SMP Negeri 13 Bontoa Maros. The indicator used to measure the dimensions of the quantity of work of certification teachers at SMP Negeri 13 Bontoa Maros resulted in an average score of 178, where the average score indicates that the rating is always. This means that the level of attainment of teaching hours, the minimum completeness criteria of each basic competency is met, timely teaching, attendance attendance filled by teachers who play an active role in influencing the quantity aspect of teaching teacher certification at SMP Negeri 13 Bontoa Maros. The indicators used to measure the reliability dimensions of teacher certification at SMP Negeri 13 Bontoa Maros resulted in an average score of 181, where the average score indicates that it is rated on a scale always. This means that teachers are reliable in implementing learning methods, finding solutions if they have difficulty in completing tasks, based on rules and school rules, using learning media that play an active role in influencing the reliability of teachers certification at SMP Negeri 13 Bontoa Maros. The indicators used to measure teacher attitudes of certification at SMP Negeri 13 Bontoa Maros resulted in an average score of 185, where the average score indicates that the rating is always. This means that the teacher is friendly to the principal, obey the rules, assist student coaching, the development of teacher skills, who play an active role in influencing the attitude aspect of the teacher certification at SMP Negeri 13 Bontoa Maros.*

**Keywords:** *Teacher Certification, Performance Teacher certification*

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
INTISARI .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. ManfaatPenelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. TinjauanTeori .....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Manajemen Kerja .....	21
3. Tinjauan Tentang Sertifikasi .....	28
4. Fungsi dan PeranGuru .....	42
5. Indikator Kinerja Guru .....	47
B. Definisi Operasional Variabel.....	51
C. Kerangka Pikir.....	53
D. Hipotesis .....	54

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	55
B. Populasi dan Sampel .....	55
1. Populasi .....	55
2. Sampel .....	56
C. Teknik Pengumpulan Data .....	56
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	58
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	59
1. Teknik Pengolahan Data .....	59
2. Teknik Analisa Data .....	60

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	64
B. Karakteristik Responden .....	66
C. Hasil Penelitian .....	70
D. Penyajian Data dan Analisis Data .....	95
1. Uji Prasyarat Analisis .....	95
2. Uji Hipotesis .....	97
E. Pembahasan .....	100

### **BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	108

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pikir.....	53

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	61
2.	Nama Desa/Kelurahan di Kecamatan Bontoa.....	64
3.	Karakteristik Guru Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
4.	Karakteristik guru Berdasarkan Usia .....	66
5.	Karakteristik guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir... ..	67
6.	Karakteristik guru Berdasarkan Masa Kerja.....	68
7.	karakteristik guru berdasarkan golongan.....	69
8.	Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Kualifikasi Akademik .....	71
9.	Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator pendidikan dan Pelatihan.....	73
10.	Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator pengalaman mengajar .....	74
11.	Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Rencana Pelaksanaan Pembelajaran .....	76
12.	Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Penilaian dari atasan dan pengawas .....	78
13.	Tingkat pencapaian skor variabel sertifikasi .....	80
14.	Tanggapan Responden tentang guru dalam mengajar berpedoman pada RPP yang telah ditentukan .....	81
15.	Tanggapan Responden tentang skill yang dimiliki oleh guru yang telah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu ...	84
16.	Tanggapan Responden tentang guru mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik .....	86
17.	Tanggapan Responden tentang aturan bagi kehadiran guru yang mengajar.....	88

18. Tanggapan Responden tentang tingkat pencapaian jam mengajar lebih dari 80 %.....	91
19. Tanggapan Responden tentang kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi .....	85
20. Tanggapan Responden tentang guru mengajar tepat waktu ..	85
21. Tanggapan Responden tentang absensi kehadiran diisi oleh guru .....	86
22. Tanggapan Responden tentang guru handal dalam Melaksanakan metode pembelajaran .....	88
23. Tanggapan Responden tentang guru mampu mencari solusi Apabila kesulitan dalam menyelesaikan tugas.....	89
24. Tanggapan Responden tentang guru selalu berpedoman Pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh Sekolah .....	89
25. Tanggapan Responden tentang guru bersikap ramah Kepada pengawas, kepala sekolah, rekan guru .....	91
26. Tanggapan Responden tentang guru mentaati peraturan Tata tertib sekolah .....	91
27. Tingkat pencapaian skor variabel kinerja guru .....	94
28. One-sample kolmogorov-smirnov test.....	95
29. Tabel Anova sertifikasi terhadap Kinerja Guru.....	96
30. Koefisien Korelasi Pengaruh sertifikasi terhadap Kinerja guru.....	97
31. Model Summary Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMP 13 Bontoa Kab Maros.....	99

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rakapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru
- Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 Daftar Nama-nama Guru
- Lampiran 6 Nama Informan Penelitian
- Lampiran 7 Struktur Organisasi SMP 13 Bontoa Kabupaten Maros
- Lampiran 8 Pedoman Wawancara
- Lampiran 9 Hasil Wawancara
- Lampiran 10 Pedoman Observasi
- Lampiran 11 Hasil Observasi
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 13 Pembagian Tugas Guru
- Lampiran 14 Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekolah merupakan agen sosialisasi dalam bentuk sistem pendidikan formal. Ketika seorang anak masuk ke sekolah, maka akan bertemu dengan teman-teman yang baru dan tentu saja guru-guru yang akan membimbing anak ketika berada di sekolah. Guru adalah seorang administrator, informator, dan konduktor yang memiliki peranan penting di sekolah. Sebagai pendidik dan pembangun generasi baru, diharapkan guru dapat bertingkah laku yang bermoral tinggi karena apa yang dilakukan guru akan menjadi contoh bagi anak muridnya.

Menurut Djamarah (Saniyah, 2008) guru adalah pemegang posisi dan peranan penting, bukan hanya di sekolah tetapi juga di dalam dunia pendidikan. Guru merupakan cermin pribadi yang mulia bagi anak didiknya, yakni guru yang rela menyisihkan waktunya demi kepentingan anak didiknya, dari membimbing, mendengarkan keluhan, menasehati, bersenda gurau, dan membantu anak didiknya dalam menghadapi kesulitan yang dapat menghambat aktivitas belajarnya. Sebagai tenaga pengajar/pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya dalam setiap inovasi pendidikan, khususnya dalam perbaikan kurikulum, selalu bermuara pada faktor guru.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan Nasional , pendidikan Nasional mempunyai misi sebagai berikut :

1. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat indonesia.
2. Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar.
3. Meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral.
4. Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global.
5. Memberdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebagai tenaga professional, sedikitnya terdapat dua kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu (1) kompetensi profesional yang berkaitan dengan kemahiran merancang, melaksanakan dan menilai tugas, dan (2) kompetensi personal yang meliputi etika, moral, pengabdian, serta kemampuan sosial dan spiritual. Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia, hakikat ini akan melandasi pola pikir dan budaya kerja guru, serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan (Saniyah, 2008).

Peran guru sebagai tenaga profesional bukan hanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, tetapi juga berkaitan dengan kepribadian yang dapat menjadi pemicu keberhasilan peserta didik.

Kepribadian guru dapat mempengaruhi suasana kelas/sekolah, yaitu kepribadian guru yang dapat memberikan kebebasan yang dinikmati anak didik dalam mengeluarkan buah pikirannya maupun mengembangkan kreatifitasnya. Namun kebebasan guru juga terbatas oleh pribadi atasannya (Kepala Sekolah, Pengawas, Kakanwil, sampai Mendikbud). Keseluruhannya dipengaruhi, dibatasi, serta diarahkan pada tujuan pendidikan nasional (Gunawan, 2010).

Salah satu upaya yang dilakukan untuk melaksanakan tujuan pendidikan nasional adalah perbaikan yang dilakukan melalui manajemen pendidikan dengan cara meningkatkan kinerja guru, hal ini karena tantangan di dunia pendidikan saat ini adalah untuk menghasilkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing di era global.

Sebagai upaya dalam peningkatan prestasi kerja, tentu saja diperlukan motivasi yang dapat mendorong para guru tersebut untuk berprestasi. Tanpa adanya motivasi, tentu saja usaha tersebut terasa sulit karena tidak adanya dorongan yang bisa membuat para guru termotivasi.

Kemampuan guru yang dilandasi motivasi, akan mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Orientasi ini tentu mengarah pada peran guru untuk bertindak secara profesional. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja (Dzulfadhli, 2010).

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, apabila tidak ada motivasi, maka hasil kinerjanya tidak akan

maksimal. Pada dasarnya motivasi bisa datang dari mana saja, baik dari dalam diri sendiri, maupun dari luar.

Pemerintah saat ini telah memberikan perhatian yang lebih dalam masalah pendidikan, khususnya masalah kesejahteraan guru. Dahulu menjadi seorang guru dapat dikatakan masih sangat sulit untuk mendapatkan kesejahteraan, dan satu-satunya yang bisa membuat para guru bertahan dari sulitnya menjalani kehidupan menjadi guru adalah karena label “Pahlawan Tanpa Tanda Jasa” yang diberikan kepada mereka.

Seiring dengan pembaharuan dalam system pendidikan Indonesia, memperbaiki kesejahteraan guru adalah tujuan utama pemerintah saat ini dengan maksud agar tujuan pendidikan Nasional yaitu menghasilkan guru yang berkompetensi dalam bidangnya dan menghasilkan sumberdaya manusia yang mampu bersaing di era global dapat tercapai.

Salah satu upaya pemerintah untuk memperbaiki kesejahteraan guru adalah dengan pemberian sertifikasi bagi guru. Sertifikasi bagi guru ini diadakan dengan tujuan untuk menghasilkan guru-guru yang berkompeten dalam bidang tugasnya masing-masing dan meningkatkan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun (KEMDIKBUD, 2013). Sertifikasi merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah atas pencapaian kinerja guru.

Program sertifikasi menuntut para guru untuk dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik yang professional. Jika para guru tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka secara otomatis pemerintah akan memberhentikan tunjangan sertifikasinya.

Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Melalui program sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah ini, para guru akhirnya lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja.

Syarat utama untuk mengikuti program sertifikasi adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setelah lulus dari uji kompetensi program sertifikasi, apabila guru lulus

dalam persyaratan dan ujian sertifikasi, maka guru akan mempunyai sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar.

Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya program sertifikasi adalah memunculkan keinginan para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai tenaga profesional. Sebuah situs berita online pada tanggal 14 November 2014 yang ditulis oleh Tok Suwanto manuliskan berita dengan judul “Kompetensi Profesional Guru Pasca Sertifikasi Masih Lemah”. Berita ini menyatakan bahwa kompetensi profesional guru SMA secara nasional ternyata masih lemah. Penyebab lemahnya kompetensi profesional guru disebabkan oleh lemahnya penguasaan guru terhadap ilmu pengetahuan.

Dengan ilmu manajemen yang bisa didapatkan baik dari pendidikan maupun pengalaman ataupun secara otodidak maka diharapkan para pimpinan juga dapat mengelola Instansinya dengan baik berdasarkan metode manajemen yang sesuai diterapkan pada Instansi masing – masing pimpinan.

Salah satu sumber daya yang utama dan harus dimiliki Instansi baik itu pemerintahan ataupun swasta ialah sumber daya pertama yakni “man” tepatnya manusia. Manusia ialah makhluk berakal dan paling sempurna ciptaan Tuhan selain itu manusia juga memiliki anggota tubuh yang dapat dimanfaatkan sebagai alat bantu untuk bekerja maupun melakukan aktivitas sehari – hari, karena hidup dan memiliki akal sehingga penanganannya pun harus lebih hati – hati karena jika tidak ditangani dengan baik bukannya membuat Instansi semakin baik dan

maju tetapi sebaliknya dapat menghancurkan Instansi tersebut. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya baha, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi suatu Instansi untuk mencapai tujuannya.

Betapapun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia bila jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi kalau ditelantarkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi Instansi. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan Instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah yang tepat untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi pemasaran, keuangan dan produksi dimana manajemen sumber daya manusia meliputi usaha – usaha atau aktifitas – aktifitas suatu oraganisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara umum dimulai dari proses pengadaan pegawai, penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka studi tentang manajemen sumber daya manusia

akan menunjukkan bagaimana seharusnya suatu organisasi memperoleh, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara pegawai dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Seperti yang telah diulas sebelumnya, bahwa sumber daya manusia sangat penting dimiliki dan dikelola dengan baik oleh para pimpinan, maka jika pimpinan telah melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan baik terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, pegawai pun harus menyadari bahwa mereka bekerja mendapatkan upah oleh karena itu segala sesuatu yang dilakukan hendaknya mengacu pada tujuan yang ingin dicapai.

Jika Instansi telah melaksanakan kewajibannya dengan baik yakni dengan menjaga kesejahteraan pegawainya dengan baik, namun pegawai memiliki kinerja yang kurang bagus berarti ada kemungkinan pegawai tersebut tidak mengerti mengenai istilah produktivitas sehingga kurang bisa menerapkan sistem kerja dengan baik dan akhirnya tidak produktif di usia yang produktif.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi dan Tambahan Penghasilan Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah, pada poin Kriteria Guru Pegawai negeri sipil penerima tunjangan profesi sebagai berikut beban kerja guru adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1(satu) minggu untuk

mata pelajaran yang diampu, sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya.

Kinerja guru yang belum bersertifikat khususnya dalam pengelolaan pembelajaran di SMP 13 Bontoa Kabupaten Maros tergolong kategori baik, walaupun sudah tergolong dalam kategori baik, kinerja guru ini juga masih perlu lebih ditingkatkan lagi.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Dengan adanya program sertifikasi guru diharapkan kinerja guru akan meningkat sehingga mutu pendidikan pada SMP 13 Bontoa Maros juga akan meningkat ke arah yang lebih baik. Setelah sertifikasi diharapkan guru dapat memenuhi empat komponen yaitu komponen pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan ditopang oleh tunjangan profesi yang diperoleh guru bersertifikasi. Dalam kenyataan peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan maka penulis memutuskan untuk mengangkat judul Analisis Kinerja guru Sertifikasi Pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana “Analisis Kinerja guru Sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

## C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Analisis Kinerja guru Sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Terhadap dunia Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu upaya untuk memperkaya khasanah keilmuan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Terhadap Dunia Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbang saran kepada pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Urusan manajemen sumber daya manusia dari suatu organisasi muncul karena banyaknya jumlah SDM dari suatu organisasi yang perlu diurus. Selain dari jumlah SDM juga karena banyak dan beraneka ragamnya soal-soal yang menyangkut SDM dari organisasi tersebut yang perlu menjadi urusan organisasi. Pegawai pada hakikatnya merupakan sumber daya manusia bagi suatu organisasi yang sekaligus disebut juga sumber daya manusia organisasi. Karena adanya unsur sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi seperti organisme lainnya sehingga disebut sebagai organisasi hidup atau living organism (Zainun, 2004: 14).

Penggerakan sumber daya manusia kiranya dapat dinyatakan secara aksiomatik bahwa fungsi penggerakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang teramat penting dan sekaligus yang paling sulit. Teramat penting karena seluruh proses manajerial hanya mempunyai makna operasional dalam pencapaian tujuan bila diselenggarakan oleh manusia dengan baik dan benar. Paling sulit karena manusia merupakan makhluk yang paling rumit yang belum sepenuhnya dipahami oleh para teoritis maupun praktisi (Siagian, 2005: 38).

Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya dalam organisasi perusahaan diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga dengan sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun. Memanfaatkan sumberdaya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara actual maupun potensial.

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural dan teknik-teknik personel. Pandangan tersebut dikemukakan oleh Storey (Alwi, 2001: 6).

Michael Armstrong (Fathoni, 2006: 8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Armstrong menggambarkan bahwa MSDM secara spesifik cuma membahas apa saja yang dimiliki dan mampu diberdayakan oleh manusia di dalam sebuah organisasi.

Sementara itu Keenoy (Alwi, 2001: 6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan

mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa yang menjadi pokok adalah hasil dari suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi khususnya organisasi bisnis.

Schuler et.al. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 2) juga memberikan pandangan mereka tentang MSDM. Mereka menyatakan bahwa:

*'Human resource management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilization of*

*several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization and society'*

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi yang secara mendetail dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 2), menyatakan bahwa 'human resources management is the part of the organization that is concerned with the people or human resource aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising'.

Senada dengan De Cenzo dan Robbins (Rivai dan Sagala, 2009: 1) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah-satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Ada tiga macam klasifikasi sumber daya manusia sebagai mana dikemukakan oleh Ermaya (Alwi, 2001: 10) yaitu:

1. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
2. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer.
3. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Lebih lanjut Alwi (2001: 11) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pembangunan dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia aparatur mempunyai posisi yang sangat penting karena para aparatur mempunyai fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali, maupun yang mengevaluasi pembangunan. Sebagai kunci manajemen sumber daya manusia aparatur harus mempunyai kriteria bersih, disiplin, berwibawa dalam melaksanakan tugas, selalu memperhitungkan efektivitas dan efisiensi kerja, tanpa MSDM pembangunan suatu Negara tidak akan membawa hasil yang baik.
2. Manajemen sumber daya manusia masyarakat, juga memegang posisi yang sangat penting karena tanpa partisipasi mereka tidak akan membawa hasil, dan setiap pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah, sasarannya adalah untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik kepada masyarakat.

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai factor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan.

### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 12) tujuan akhir yang ingin dicapai MSDM pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efesiensi
2. Peningkatan efektifitas
3. Peningkatan produktifitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan kerja karyawan
7. Tingginya kualitas pelayanan
8. Rendahnya complain dari pelanggan
9. Meningkatkan bisnis perusahaan

Lebih lanjut Rivai dan Sagala (2009: 12) mengemukakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu:

1. SDM memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan induksi.
2. SDM yang mmenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian, dan pengetahuanyang sesuai dengan perkembangan melalui pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir.
3. SDM yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin melalui motivasi, penilaian karya, pemberian hadiah dan hukuman.
4. SDM yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui kesejahteraan, lingkungan kerja sehat dan aman serta hubungan industrial yang baik.

Secara umum kedua pernyataan tersebut bertujuan pada dua aspek, dimana outcome dari proses MSDM untuk mencapai tujuan internal organisasi dan eksternal organisasi dimana keduanya menuntut untuk sebuah hasil yang berkualitas.

Ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia (Fathoni, 2006: 9) yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.
3. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.
5. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota ditambah dengan ketakwaan dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Peran MSDM dalam membangun kemampuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui factor manusia dalam organisasi bisa diwujudkan. Seperti yang dikemukakan oleh Alwi (2001: 38) yang membagi dalam tiga cara yaitu:

1. Melalui proses implementasi strategi
2. Menjadi bagian dari kesatuan strategik.
3. Berperan dalam menghadapi perubahan

Keunggulan kompetitif yang meletakkan SDM sebagai elemen kunci harus dipahami dalam konteks kerja organisasi. Menurut Pfeffer (Alwi, 2001: 40) akan dipengaruhi oleh:

1. Tingkat keterlibatan dan komitmen orang-orang terhadap tugas-tugasnya. Factor ini akan mendorong mereka bekerja lebih giat apabila setiap individu diberikan peran dan tanggung jawab masing-masing.
2. Praktek-praktek MSDM dalam meningkatkan keahlian, kompetensi-kompetensi dan fasilitas bagi upaya orang-orang untuk menerapkan kebijakan dan energinya bagi peningkatan kinerja organisasi. Dalam hal ini MSDM menekankan pada pengembangan individu dalam organisasi yang merupakan bagian terpenting yang pada akhirnya menciptakan tujuan organisasi yang diharapkan.
3. Kebijakan dan komitmen manajemen untuk meletakkan orang pada posisi tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Organisasi akan semakin maju apabila mempercayakan sebuah pekerjaan kepada seseorang yang sesuai dengan keahliannya, dengan begitu sebesar dan seberat apapun pekerjaannya akan mampu diselesaikan.

### **c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Umumnya orang berbicara soal manajemen sumber daya manusia hanya terbatas pada soal-soal yang berkenaan dengan karyawan pemerintah atau perusahaan dalam hubungan antara majikan dan buruhnya (Zainun, 2004: 19).

Padahal lebih daripada itu ada sebuah proses yang besar yang sedang dijalankan dalam lingkaran manajemen untuk menunjang tercapainya tujuan yang dicita-citakan dengan keahlian masing-masing individu di dalamnya.

Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas,

kompeten, dan menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi optimal dalam memajukan organisasi (Prihadi, 2004: 27).

Pengertian diatas merupakan cakupan dari keseluruhan manfaat dari sebuah manajemen khususnya untuk MSDM, dimana dapat ditarik benang merahnya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi manusialah yang merupakan sumber daya utama yang menjadi penggerak guna mencapai tujuan organisasi.

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung pada fungsi operasional manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Hasibuan (2008 : 20-23), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari :

1. Perencanaan (*planning*), yaitu menggambarkan tentang keadaan tenagakerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif, efisien dalam membantu terciptanya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, kewenangan, koordinasi.
3. Pengarahan (*actuating*), yaitu suatu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar dapat bekerja-sama secara efektif dan efisien.
4. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan kendali terhadap pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan kerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan yaitu peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan latihan teknis hendaknya sesuai dengan kebutuhan organisasi.
6. Pengadaan yaitu proses seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.
7. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan jasa kepada organisasi
8. Integrasi yaitu kegiatan untuk mempersatukan kegiatan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling mendukung.
9. Pemeliharaan yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai.
10. Pemberhentian yaitu putusnya hubungan kerja disebabkan oleh keinginan pegawai dan selesainya kontrak atau masa tugas pegawai.

Uraian di atas merupakan fungsi-fungsi manajemen sumber manusia yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, memiliki kesetiaan, dedikasi, dan kesediaan membawakan kepentingan fungsi organisasi.

“Tetapi kenyataannya, masih sering kita temui hal yang berbanding terbalik di lingkungan organisasi khususnya organisasi pemerintah yang tidak sesuai dengan perilaku SDM yang seharusnya”. Hal tersebut dikemukakan oleh Siagian (2000: 66) bahwa sumber penyebab mengapa aparatur sering dipandang tidak bekerja dengan efisien, efektif dan produktif adalah perilaku yang negatif dan para aparatur tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugas. Kedua penyebab tersebut harus dihilangkan atau dikurangi dampak negatifnya.

Milkovich dan Boudreau (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 5) berpendapat bahwa fungsi MSDM mencakup:

‘(1) Staffing: recruiting, selection, separations, and diversity, (2) Training and development: careers, continuous, learning, and mentoring, (3) Compensation: Base pay and markets, pay for performance, benefit/non financial, (4) Employee relations: communications, grievance/dispute, resolution, union relations, safety and health, (5) Work structure: job analysis, teams, performance management, and employee involvement’

Pendapat lain muncul dari Meija et.al. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 6), menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari staffing, recruiting and socializing employees.

Lebih lanjut Mondy et.al (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 6) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi lima fungsi area yaitu:

1. Human resource planning, recruitment and selection;
2. Human resource development,
3. Compensation and benefit;
4. Safety and health;
5. Employe and labor relation.

Harris (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 6) mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Planning,
2. Staffing,
3. Evaluating and compensating,
4. Improving,
5. Maintaining effective employer-employee relationship.

Dessler (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 6) mendefinisikan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Recruitment and placement-job analysis,
2. Personal planning and recruiting,
3. Employee testing and selection, interviewing candidate,
4. Training and development-training and developing employes,
5. Managing organization renewal,
6. Appraising performance, managing career and fair treatment.

Tidak berbeda jauh dengan yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009: 13) tentang fungsi-fungsi MSDM, tetapi dalam pemaparannya terbagi dalam dua kelompok besar yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Dari semua fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan para ahli, hampir semuanya memiliki kemiripan dimana yang paling terpenting adalah bagaimana merekrut pegawai yang mempunyai kualitas dibidangnya masing-masing sesuai dengan

kebutuhan organisasi, dan bagaimana organisasi meningkatkan kompetensinya melalui proses pengembangan untuk tetap bisa mengikut dengan perkembangan zaman. Dan yang terpenting adalah bagaimana hubungan semua elemen di dalam organisasi bisa tetap harmonis terutama hubungan antar manusia.

Selain fungsi manajerial dan operasional dalam MSDM harus diperhatikan pula prinsip-prinsip MSDM. Menurut Rivai dan Sagala (2009: 17) prinsip-prinsip MSDM yang perlu diperhatikan antara lain adalah:

1. Prinsip kemanusiaan
2. Prinsip demokrasi
3. Prinsip the right man is the right place
4. Prinsip kesatuan arah
5. Prinsip kesatuan komando
6. Prinsip efisiensi
7. Prinsip efektivitas
8. Prinsip produktifitas kerja
9. Prinsip disiplin
10. Prinsip wewenang dan tanggung jawab

Prinsip-prinsip diatas seharusnya wajib dimiliki oleh semua SDM ketika telah berkecimpun dalam sebuah organisasi. Karena dengan prinsip ini individu bisa membentengi dirinya dari hal-hal yang tidak dibutuhkan oleh organisasi walaupun secara pribadi tidak sedikit individu yang menginginkannya.

Oleh karena itu pemanfaatan SDM harus didasarkan pada program dan kebijakan yang diambil. Seperti yang dikemukakan oleh Haris (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 3) 'Human resource management as programs, policies, and practices for managing an organization's work force'.

Lebih lanjut menurut Kadarisman (2012: 369), sumber daya manusia merupakan asset utama dan mempunyai peran yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, baik bagi organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Maka dari itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi setiap SDM pegawai agar memiliki kecakapan, keterampilan dan keahlian yang pada akhirnya tercipta profesionalisme yang diperlukan untuk menangkal berbagai ancaman, hambatan dan tantangan yang dihadapi pada saat ini dan di masa yang akan datang.

Keenoy dan Anthony (Alwi, 2001: vii) mengemukakan bahwa mempelajari MSDM bisa dilihat dari tiga persepsi yaitu:

1. MSDM sebagai manajemen orang-orang (*people management*).
2. MSDM sebagai manajemen personalia (*personel management*).
3. MSDM sebagai manajemen strategi (*strategic management*).

Ketiga komponen diatas merupakan hal paling inti untuk sebuah proses dalam memanajementi sumber daya manusia. Dimana ketiganya mencakup apa yang terkandung dalam SDM dan tujuannya yang termasuk dalam strategi.

#### **d. Tunjangan atau Remunerasi**

Tunjangan atau remunerasi maupun kompensasi selain dari pada pemberian gaji sebenarnya adalah melengkapi gaji pokok, Simamora (1997:663) mengemukakan :

Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran (payments) dan jasa-jasa (services) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Prestasi kerja adalah prestasi kerja atau pembayaran imbalan yang dihasilkan oleh pegawai terhadap perusahaan, organisasi dengan catatan hasil kerja tersebut dapat diukur secara kuantitatif.

## **2. Manajemen Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Beberapa pengertian tentang kinerja dalam Rivai (2003: 14) berikut ini dapat memperkaya wawasan adalah :

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tingkat pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (stolovitch and Keps, 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin).
3. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (casio, 1992).
4. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan ( Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991).

Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa “ kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Simanjuntak (2005:103) “kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus di capai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Selain itu menurut Simanjuntak (2011:173) ada penyebab lain yang menjadi penyebab kinerja rendah, yaitu :

- a. Keterbatasan dana;
- b. Peralatan dan teknologi;
- c. Manajemen kurang efektif;
- d. Kepemimpinan kurang efektif;
- e. Supervisi dan pengawasan tidak efektif;
- f. Lingkungan kerja;
- g. Kebijakan pemegang saham;
- h. Kompetensi kerja;
- i. Disiplin dan etos kerja;

Dengan demikian pencapaian kinerja bukan semata-mata menjadi tanggung jawab pegawai, melainkan seluruh anggota organisasi. Kinerja juga mempunyai hubungan yang erat dengan masalah kedisiplinan karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana upaya yang dilakukan dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sinambela dalam Wibowo (2007: 136) mendefenisikan “kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”.

Rivai (2003:14) berpendapat bahwa :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standard kerja, target atau sasaran atau criteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Simamora dalam Nawawi (2003:416) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Dalam pengertian kinerja tersebut ada 3 aspek yang saling berkaitan dan perlu dipahami setiap pegawai atau pimpinan suatu unit kerja atau organisasi, yakni :

- 1). Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya jelas.
- 2). Hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi menjadi jelas.
- 3). Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tepat agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Miner dalam Sutrisno (2010:172-173) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Ruky dalam Husain (2004:12) mengemukakan pendapat bahwa “ kinerja ialah suatu penilaian priodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya”.

Kumototomo (1996:87) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi menyangkut pertimbangan keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapat laba, memanfaatkan faktor-faktor. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
2. Efektivitas apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercakupan atau keadilan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi.
4. Daya tanggap organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh karena itu organisasi secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Berdasarkan pendapat diatas, untuk mengukur kinerja organisasi dapat diukur dari efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. keempat ukuran ini saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Lebih lanjut Mardiasmo (1998:67) menjelaskan bahwa pada umumnya sistem ukuran kinerja dipecah dalam 5 (lima) kategori sebagai berikut:

1. Indikator input adalah mengukur sumber daya yang diinvestasikan dalam suatu proses, program, maupun untuk menghasilkan keluaran (output maupun outcome), indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/ peraturan perundang – undangan dan sebagainya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.
2. Indikator output adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan / atau non fisik.
3. Indikator outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya output (efek langsung) pada jangka menengah.
4. Indikator benefit adalah menggambarkan .manfaat yang diperoleh dari indikator outcome.

5. Indikator impact memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari benefit yang diperoleh.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kinerja organisasi atau sekolah sebenarnya dapat dilihat melalui berbagai indikator seperti indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat bahkan dampak dari suatu program atau kegiatan tersebut, setiap indikator saling berkesinambungan satu dengan yang lainnya.

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan sekolah, melalui penilaian indikator-indikator kinerja dapat berfungsi untuk mengukur kinerja sekolah untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu dan merupakan sarana untuk mengukur hasil suatu pekerjaan.

Kinerja individu karyawan atau birokrasi akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi, tak terkecuali organisasi pemerintah perlu melakukan penilaian kinerja karyawan atau anggotanya secara periodik agar diperoleh masukan yang akurat dan tepat untuk menyusun kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja di masa depan. Menurut Chung dan Meggison, dalam Gomes (1995 : 135) penilaian kinerja adalah "suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya(*a way of measuring the contribution of individuals to their organization*)".

Lebih lanjut Gomes (1995 : 136) mengatakan bahwa ada dua macam tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mereward performansi (kinerja) sebelumnya(*to reward past performance*).

2. Untuk memotivasi perbaikan performance pada waktu yang akan datang (*to motivated future performance improvement*).

Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penelitian terhadap kinerja suatu organisasi merupakan hal penting. Dalam proses manajemen strategik menyarankan setiap organisasi untuk melakukan penilaian kinerja baik pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan uraian dan berbagai pandangan tersebut, maka untuk mengukur kinerja Guru sertifikasi pada SMPN 13 Bontoa Maros dapat dilakukan melalui beberapa tolak ukur atau unsur berikut ini :

1. Kuantitas , yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas , yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Sikap yaitu semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
4. Keandalan yaitu kesadaran dan kepercayaan dalam penyelesaian.

#### b. Pengertian Manajemen Kinerja

Irham Fahmi (2010: 2) berpendapat bahwa :

Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Costello (1994 : 3) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan lokasi sumber daya.

Schwartz (1999:7) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer.

Armstrong dan Baron (1998:7) bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Dengan memperhatikan pandangan para pakar di atas dapat di simpulkan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

### c. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Werther dan Davis( 1996):379) mendefenisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Werther dan Davis, 1996: 408). Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Kompensasi adalah fungsi manajemen yang sangat penting. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan". (Hasibuan, 2006:22). Lebih lanjut Hasibuan mengemukakan bahwa prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

### 3. Konsep Pengukuran Kinerja

Whittaker dalam LAN (2000:24) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas

pengambilan keputusan dan akuntabilitas pengukuran kinerja mempunyai makna ganda yaitu pengukuran kinerja sendiri dan evaluasi kinerja, di mana untuk melaksanakan kedua hal tersebut terlebih dahulu harus ditentukan tujuan dari suatu program secara jelas. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas sehingga suatu pemerintah daerah dapat dikatakan berhasil jika terdapat bukti-bukti atau indikator atau ukuran-ukuran capaian yang mengarah pada pencapaian misi. Teknik dan metode yang digunakan dalam menganalisis kinerja kegiatan, yang pertama-tama dilakukan adalah dengan melihat sejauh mana adanya kesesuaian antara program dalam kegiatannya. Program dan kegiatan merupakan program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam perencanaan strategis pemerintah daerah yang bersangkutan.

#### a. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Meskipun penilaian kinerja telah berkembang dengan pesat, akan tetapi penggunaan penilaian kinerja dalam organisasi publik belum berkembang sebagaimana yang telah terjadi dalam sektor swasta. Berdasarkan data empiris menunjukkan penilaian terhadap kinerja di

organisasi publik belum merupakan tradisi yang populer dan bahkan terdapat banyak perbedaan pendapat tersebut.

Dwiyanto (1995;9) mengemukakan beberapa indikator dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan.
2. Kualitas Layanan. Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik.
3. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
5. Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Kumorotomo (1996:87) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain adalah sebagai berikut:

Efisiensi menyangkut pertimbangan keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapat laba, memanfaatkan faktor-faktor. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

Efektivitas. Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercakupan atau keadilan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi.

Daya Tanggap. Organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh karena itu organisasi secara keseluruhan harus

dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang melekat pada birokrasi itu seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi harus dilihat juga dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa seperti Kepuasan, akuntabilitas dan responsivitas.

#### **b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja**

Dalam suatu organisasi, melakukan penilaian terhadap kinerja dari setiap pegawai adalah sangat penting dimana tujuan utama melakukan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan setiap pegawai.
2. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Untuk digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang karirnya ataupun perencanaan karir, kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja individu.

## 4. Tinjauan tentang Sertifikasi

### a. Definisi Sertifikasi

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi secara yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11) UUGD adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru atau dosen. Adapun yang berkaitan dengan sertifikasi guru, dijelaskan dalam pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Baruningsih, 2011).

Menurut Mulyasa (Saniyah, 2008), yang dimaksud dengan sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pada Pasal 1 ayat 11 yang dimaksud dengan sertifikasi guru adalah pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Kemudian pada ayat 12, sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Aziz dan Haryanto, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik sebagai bentuk profesionalisme kerja guru yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

### b. Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi

Secara yuridis dasar hukum kewajiban sertifikasi bagi guru adalah Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Pasal 11 ayat (1) menyatakan sertifikat pendidik hanya diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Adapun persyaratan untuk memperoleh sertifikat pendidikan menurut pasal 9 adalah guru tersebut harus memiliki kualifikasi pendidikan tinggi minimal program Strata Satu (S-1) atau program Diploma Empat (D-4).

Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Pasal yang mengatakannya adalah pasal 111 ayat (1) yang berbunyi sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan, dan (2) sertifikasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik Strata Satu (S-1) atau Diploma Empat (D-4) (Saniyah, 2008).

#### c. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005 menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal D-

4/S-1 dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah. Setiap pelaksanaan kegiatan akan mempunyai tujuannya masing-masing, demikian juga dengan diadakannya program sertifikasi. Adapun tujuan dari diadakannya program sertifikasi yaitu:

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalitas guru (Mulyasa dalam Saniyah, 2008).

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. Menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku (Lestari, 2010).

#### d. Mekanisme Pengujian Sertifikasi

Menurut Trianto dan Titik (dalam Baruningsih, 2011) mekanisme sertifikasi guru, dapat dilakukan melalui dua bentuk: sertifikasi bagi calon guru untuk menjadi guru profesional dan sertifikasi bagi guru yang sudah memiliki jabatan (sertifikasi dalam jabatan). Sertifikasi bagi calon guru dapat ditempuh setelah yang bersangkutan memiliki kualifikasi pendidikan

minimal S1/D4 baik berlatar belakang kependidikan maupun non-kependidikan dengan syarat bahwa keserjanaan tersebut relevan dengan jenjang dan jenis pendidikan sertamata pelajaran yang akan diampu.

Mekanisme pengujian terdiri atas dua tahapan, yaitu tes tertulis dan tes kinerja yang dipadukan dengan self appraisal, portofolio dan dilengkapi dengan peer appraisal didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sesuai tuntutan minimal sebagai agen pembelajaran.

1. Tes tertulis digunakan untuk mengungkap pemenuhan standar minimal yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi professional.
2. Tes kinerja menurut pendapat para ahli adalah jenis tes yang paling baik untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu tugas/profesi tertentu.
3. Self Appraisal dan Portofolio cara lain untuk menilai kompetensi guru dalam sertifikasi, selain tes tertulis dan tes kinerja adalah penilaian diri sendiri .
4. Peer Appraisal merupakan bentuk penilaian sejawat yang terkait dengan kompetensi guru secara umum. Terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas mengajar sehari-hari dalam interval waktu tertentu. Sebagai penilai dalam Peer Appraisal dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior sejenis yang ditunjuk. Peran peer appraisal sebagai pendukung informasi yang diperoleh melalui alat ukur tes tertulis, tes kinerja, self appraisal dan portofolio (Baruningsih, 2011).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tes tertulis, tes kinerja dan portofolio dalam pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk memperoleh berbagai informasi secara berkala, berkesinambungan dan menyeluruh tentang proses, hasil pertumbuhan, wawasan pengetahuan dan keterampilan peserta didik.

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, komponen-komponen portofolio meliputi:

1. Kualifikasi Akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2 atau S-3) maupun nongelar ( D-4 atau Post Graduate diploma ) baik di dalam maupun di luar negeri.
2. Pendidikan dan Pelatihan yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/ atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.
3. Pengalaman Mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/ atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan).
4. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka.
5. Penilaian dari Atasan dan Pengawas yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual.
6. Karya Pengembangan Profesi yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru.
7. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya.
8. Pengalaman Organisasi Dibidang Kependidikan dan Sosial yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial, atau mendapat tugas tambahan.
9. Prestasi akademik merupakan penilaian atasan terhadap kepribadian sosial. Melalui prestasi akademik, maka guru juga berhak mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan guru.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa jika guru yang sudah mengajar selama 20 tahun yang mempunyai piagam pelatihan rata-rata satu buah pertahun, jelas akan lulus dalam sertifikasi dan diutamakan penilaian kemampuan mengajar dalam kelas serta aspek keterampilan guru.

Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai, antara lain melalui dokumen penilaian dari

atasan dan pengawas. Kompetensi profesional dinilai, antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan prestasi akademik.

#### e. Tunjangan Profesi Guru

Dalam Undang-Undang RI No 14/2005 pasal 16 disebutkan bahwa pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi direncanakan akan diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai Undang-Undang No.14/2005 tentang Guru dan Dosen.
- b. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi unik oleh Departemen.
- c. Melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan pendidikan yang memiliki ijin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- d. Tidak terikat sebagai tenaga kerja tetap pada instansi lain mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya.
- f. Terdaftar pada Departemen sebagai guru tetap.

Adapun menurut pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Guru dan

Dosen menyebutkan :

1. Bahwa gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk keuangan secara berkala sesuai dengan peraturan perundang undangan.
2. Gaji Pokok yaitu satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, ruang penggajian dan masa kerja guru yang bersangkutan.

3. Tunjangan yang melekat pada Gaji, selain gaji pokok selaku pegawai untuk menunjang kehidupan guru beserta keluarganya, diberikan tunjangan keluarga yaitu tunjangan yang melekat pada gaji.
4. Tunjangan Jabatan Fungsional, Guru dan Dosen pada dasarnya merupakan jabatan fungsional yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian, ketrampilan serta bersifat mandiri.
5. Tunjangan Profesi yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru/dosen yang memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.
6. Tunjangan Khusus diberikan bagi guru/dosen yang bertugas di daerah khusus dan sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi bagi yang melaksanakan tugas di daerah khusus.
7. Tunjangan Kemaslahatan Tambahan dan Penghasilan Lain.
8. Tunjangan kehormatan yaitu tunjangan yang hanya diberikan kepada dosen yang memegang jabatan profesor (guru besar).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang guru yang profesional dituntut usaha yang maksimal dalam meningkatkan kemajuan dan prestasi peserta didik.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, setelah menerima sertifikat hendaknya guru melaksanakan kewajiban sebagai berikut :

- a. Merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Secara kontinyu meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi sejalan dengan perkembangan iptek.
- c. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

#### f. Sertifikasi dan Profesionalisme Guru

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 1 ayat 11 menyatakan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen, kemudian pada ayat 12 disebutkan bahwa sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Untuk mewujudkan sikap profesional guru, maka diaturlah ketentuan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 9 Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar,

dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Haryanto dan Aziz, 2009).

1. kompetensi kepribadian, adalah kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab, serta kemampuan guru untuk dapat memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pengolahan pembelajaran dari peserta didik yang dihadapinya (Suryati, 2011).
2. kompetensi sosial, adalah kemampuan pendidik untuk memperlakukan peserta didiknya secara wajar guna tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Memahami dan menerapkan prinsip belajar yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang pendidik juga berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi pendidik dengan peserta didik dan lingkungan mereka (Suryati, 2011).
3. kompetensi profesional, adalah kemampuan pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh tujuan pembelajaran yang diharapkan (Haryanto dan Aziz, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang guru yang memiliki sikap profesionalisme tinggi, dibutuhkan usaha-usaha yang nyata seperti yang diharapkan bagi kemajuan peserta didik maupun pendidikan Nasional. Melalui sertifikasi, guru dituntut untuk menjadi profesional karena guru-guru yang telah bersertifikasi berarti telah memenuhi kompetensi serta telah menunjukkan usaha-usaha nyata seperti yang diharapkan.

#### f. Hak dan kewajiban guru bersertifikasi

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Hak dan Kewajiban Guru pasal 14 adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.
- f. Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

## **5. Fungsi dan Peran Guru**

### **a. Definisi Guru**

Definisi guru diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 (Pasal 1 ayat 1) tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal (Haryanto dan Aziz, 2009).

## b. Tugas-tugas Guru

Guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, maka akan dijelaskan tentang rincian dari tugas utama guru tersebut (Haryanto dan Aziz,2009).

- a. Tugas Mendidik adalah memberi tuntunan kepada manusia yang belum dewasa oleh manusia yang telah dewasa dalam pertumbuhan dan perkembangannya sampai tercapainya kedewasaan, baik secara rohaniah maupun jasmaniah.
- b. Tugas mengajar adalah tugas yang paling dominan bagi guru. Sebagian waktu di sekolah digunakan untuk menyelenggarakan pembelajaran.
- c. Tugas melatih adalah mengarah pada penguasaan keterampilan, baik keterampilan fisik maupun keterampilan intelektual.
- d. Tugas mengarahkan bisa terjadi pada saat guru sedang melaksanakan tugas mengajar, membimbing, melatih, maupun mendidik.
- e. Tugas menilai adalah proses membuat pertimbangan berdasarkan informasi yang tersedia dan mengarah pada pengambilan keputusan.
- f. Tugas mengevaluasi peserta didik ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat perkembangan akhir dari hasil pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tugas seorang guru sebagai profesi yang meliputi mendidik, mengajar, melatih, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain tugas- tugas pokok Guru tersebut, kemudian Muhtar (1992) juga menyatakan bahwa guru memiliki peran sebagai berikut:

- a. Fasilitator perkembangan Siswa kemampuan dan potensi yang dimiliki siswa tidak mungkin dapat berkembang dengan baik apabila tidak mendapat rangsangan dari lingkungannya.
- b. Agen Pembaharuan Kehidupan manusia merupakan serangkaian perubahan - perubahan yang nyata.

- c. Pengelola Proses Belajar Mengajar Guru dalam hal ini bertugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- d. Pengganti orang tua di Sekolah guru dalam hal ini harus dapat menggantikan orang tua siswa apabila siswa sedang berada di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal. Selain memiliki tugas-tugas pokok seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, guru juga memiliki tugas untuk mengembangkan kemampuan peserta didik, menularkan kreatifitasnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi peserta didik, mengelola proses belajar mengajar agar para peserta didik mampu mencapai kompetensi belajar seperti yang diharapkan, serta dapat menjadi pengganti orang tua peserta didik di sekolah, yaitu siap memberikan segala kasih sayang dan perhatian bagi peserta didiknya.

#### **4. Indikator Kinerja Guru**

##### **a. Definisi Kinerja Guru**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Guru dapat mencapai kinerja yang maksimal jika guru mau berusaha untuk mengembangkan seluruh

kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa ada empat ciri seseorang yang memiliki pekerjaan sebagai guru, ciri-ciri tersebut adalah (Musarofah, 2008):

1. Merencanakan yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
2. Mengorganisasikan yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan seekonomis mungkin.
3. Memimpin yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasikan murid-muridnya sehingga peserta didik siap mewujudkan tujuan belajar.
4. Mengawasi yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya.

#### b. Indikator Kinerja Guru

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 tersebut adalah:

- 1). 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:
- a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan Pendidikan.
  - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran.
  - c. Menyusun program semester.
  - d. Menyusun program pembelajaran.
- 2). Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:
- a. Tahap pre instruksional.
  - b. Tahap instruksional.
  - c. Tahap evaluasi.
- 3). Evaluasi hasil pembelajaran adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran ini meliputi:
- a. Evaluasi normatif.
  - b. Evaluasi formatif.
  - c. Laporan hasil evaluasi.
  - d. Pelaksanaan Program perbaikan.
4. Ketaatan guru pada disiplin tugas.

Setiap lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya, bahkan sebagai pegawai negeri. Aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian. Hal ini untuk menjadikan kelancaran pada jalanya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut (Sukadi, dalam Musarofah, 2010).

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 sekolah. Melalui indikator tersebut dapat dilihat apakah tujuan pembelajaran telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

## **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel yaitu untuk memperoleh gambaran terhadap objek penelitian maka perlu mendefenisikan variabel penelitian kedalam bentuk rumusan yang lebih operasional, yang dirumuskan, sebagai berikut :

### **1. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah sebagai berikut :

#### **a. Kualitas**

Meliputi kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran dan kemampuan melakukan penilaian peserta didik pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

#### **b. Kuantitas**

Kuantitas kerja merupakan jumlah atau banyaknya jam mengajar yang dilaksanakan oleh guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dalam suatu periode tertentu.

#### **c. Keandalan**

Keandalan merupakan kemampuan para guru dalam melaksanakan metode pembelajaran yang tepat.

d. Sikap

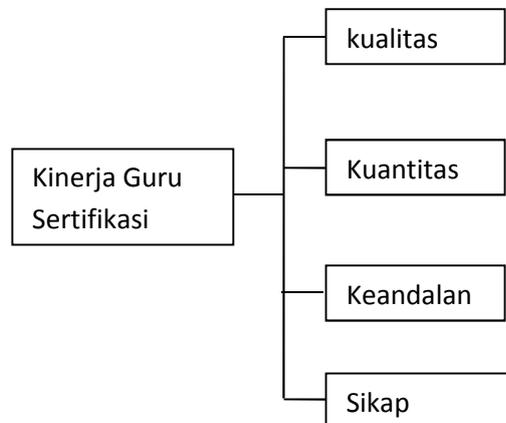
Merupakan sikap guru di dalam suatu sekolah dengan membangun hubungan kerjasama dengan guru lainnya serta memiliki sikap yang ramah, sopan kepada setiap siswa yang diajar.

### **C. KERANGKA PIKIR**

Sedangkan untuk melihat kinerja guru di SMP Negeri 13 bontoa Maros, maka peneliti berdasar kepada pendapat dari Mangkunegara (2007:75) menyatakan terdapat empat faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yang meliputi:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerjasama. Dengan acuan pendapat tersebut yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana analisis kinerja guru sertifikasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka pikir berikut ini:

Gambar 1  
Kerangka Pikir



#### D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka pertanyaan yang menjadi pedoman dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dilihat dari segi kualitas ?.
2. Bagaimanakah kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dilihat dari segi kuantitas ?.
3. Bagaimanakah kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dilihat dari segi keandalan ?.
4. Bagaimanakah kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dilihat dari segi sikap ?.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif yang menggambarkan kenyataan yang penulis teliti. Menurut Hadari (1990 : 64), metode deskriptif memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki serta diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat. Penelitian ini mencoba menganalisa untuk memberi kebenarannya berdasarkan data-data yang diperoleh. Sedangkan pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu dalam menganalisa data dan fakta yang diperoleh (Arikunto, 1993 : 15)

#### **B. Populasi , Sampel dan Teknik Sampling.**

##### **1. Populasi**

Menurut Palte (dalam Singarimbun dan Effendi, 1989) yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti, sedangkan yang disebut sebagai sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini diketahui bahwa jumlah guru secara keseluruhan yang ada pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros

adalah 40 guru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru dan honorer yang saat ini berjumlah 40 orang.

## 2. Sampel

Yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Dengan rincian sebagai berikut :

1. Guru Tersertifikasi : 21 orang
2. Guru Non Sertifikasi : 19 orang

## 3. Teknik Sampling

Untuk mendukung hasil yang ingin dicapai, maka penulis menggunakan penentuan sampel yang tidak didasarkan atas strata atau pedoman sampling jenuh (sensus), tetapi berdasarkan atas adanya tujuan tertentu yang tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian. Dalam hal ini karena jumlah guru sertifikasi pada SMPN 13 Bontoa Maros kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (40 orang).

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

#### 1. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket pertanyaan yang diajukan secara tertulis untuk dijawab oleh responden. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh program sertifikasi terhadap kinerja guru. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 40 guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros sebagai responden dalam penelitian ini.

#### 2. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut (Nazir, 2003:175). Pengamatan baru tergolong sebagai teknik pengumpulan data jika pengamatan tersebut mempunyai kriteria berikut :

- a. Pengamatan digunakan untuk penelitian dan telah direncanakan secara sistematis
- b. Pengamatan harus berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan

- c. Pengamatan tersebut dicatat secara sistematis dan dihubungkan dengan proposisi umum dan bukan dipaparkan sebagai suatu yang menarik perhatian saja
- d. Pengamatan dapat dicek dan dikontrol atas validitas dan reliabilitasnya.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

### 3. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penerima 3 orang dan yang belum menerima tunjangan sertifikasi 1 orang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

### 4. Telaah Dokumen

Telaah dokumen adalah teknik pengumpulan data dengan mengambil data – data dari instansi yang memiliki hubungan dengan variabel penelitian sehingga dapat menguatkan hasil penelitian.

## D. Instrumen Pengumpulan data

### 1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrumen :

#### a. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilaksanakan dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.

b. Observasi

Yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.

2. Data sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan instrumen :

a. Studi kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

b. Studi dokumenter

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain menyangkut masalah yang diteliti.

## E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara digunakan penyebaran kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dengan berpedoman pada indikator yang telah ditetapkan. Pada setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya.

#### a. Penentuan skor jawaban

Tabel 1  
Penentuan skor jawaban

Skala jawaban	Nilai
Tidak Pernah (TP)	1
Jarang (J)	2
Kadang-kadang (KK)	3
Sering (SR)	4
Selalu (SLL)	5

## b. Skor ideal

Skor Kriteria = Nilai Skala x Jumlah Responden

Tabel 2.  
Skor Ideal

Rumus		Skala
1 x 40	= 40	TP
2 x 40	=80	J
3 x 40	= 120	KK
4 x 40	= 160	SR
5 x 40	= 200	SLL

## c. Rating skala

Tabel 3.  
Rating Skala

Nilai jawaban	Skala
0 – 40	TP
40 – 80	J
80 – 120	KK
120 – 160	SR
160 – 200	SLL

## 2. Analisa Data

Analisa ini menyederhanakan kumpulan data dari setiap variabel yang dijadikan informasi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Di mana:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah responden.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros

Bontoa sebenarnya adalah nama yang Masahoro ( Makassar : Masyhur, terkenal). Ditiap-tiap bugis Makassar di Sulawesi Selatan dapat dipastikan ada kampung atau wanua yang dinamai Bontoa atau Bonto.

Penamaan Bontoa merujuk kepada kondisi tanah atau daerah rendah. Dalam Bahasa Makassar sering disebut kata “A'bonto” yang artinya rendah atau sering pula dimaknai sering tergenang air.

Bontoa saat ini adalah salah satu Kecamatan dalam lingkup Kabupaten Maros, sebelumnya dinamai Kecamatan Maros Utara, terletak pada perbatasan Kabupaten Maros dengan Kabupaten Pangkep.

Kecamatan Bontoa adalah salah satu dari 14 Kecamatan yang ada di Kabupaten Maros yang terletak pada ketinggian sekitar 0 – 70 M di atas permukaan laut, beriklim sedang, suhu berkisar antara 23 - 30 °C dengan batas-batas sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pangkep
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Maros Baru
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bantimurung dan Lau.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar

Jarak Ibu kota kecamatan Bontoa dengan :

- a. Kota Propinsi Sulawesi Selatan : 55 Km
- b. Kota Kabupaten Maros : 6 Km
- c. Kantor Bupati Maros : 6 Km

Luas wilayah Kecamatan Bontoa 93,52 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 1 (satu) Kelurahan dan 8 (Delapan) Desa yaitu:

Tabel 4.  
Nama Desa/Kelurahan di Kecamatan Bontoa

No	Nama Desa/ Kelurahan	Luas (Km <sup>2</sup> )
1	Kelurahan Bontoa	2,91
2	Desa Pajukukang	15,11
3	Desa Tunikamaseang	6,24
4	Desa Tupabiring	7,69
5	Desa Ampekale	15,07
6	Desa Minasa Upa	8,60
7	Desa Bonto Bahari	15,71
8	Desa Salenrang	9,60
9	Desa Bontolempangan	12,59
	<b>Jumlah</b>	<b>93,52</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Bontoa, tahun 2017

## 2. Visi dan Misi SMP Negeri 13 Bontoa

### a. Visi

“Terdidik, berbudaya dan beriman”.

**b. Misi**

1. Melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif untuk mengoptimalkan prestasi siswa.
2. Menumbuh kembangkan minat dan kebiasaan berkomunikasi bahasa Inggris secara sederhana.
3. Menanamkan rasa cinta terhadap seni dan budaya bangsa.
4. Memasyarakatkan dan mengembangkan olahraga permainan.
5. Mengoptimalkan pelaksanaan keamanan, kebersihan, kedisiplinan sekolah.

**B. Karakteristik Responden**

**1. Karakteristik Guru Berdasarkan Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.  
Karakteristik Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	45,00
2	Perempuan	22	55,00
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa Guru di SMPN 13 Bontoa Kabupaten Maros yang terpilih sebagai responden tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang jenis kelamin laki-laki sebesar 45,00%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan 55,00%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Guru laki-laki cenderung menciptakan suasana kelas yang terstruktur, kaku dan tegang. Sedangkan guru perempuan cenderung menciptakan suasana kelas yang hangat, ramai dan penuh variasi.

## **2. Karakteristik Guru Berdasarkan Umur**

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi kedalam dua kategori yakni kurang dari 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Peneliti menggunakan umur 30 tahun menjadi batas responden dikarenakan jumlah tersebut terdapat ditengah-tengah antara masa pensiun. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6.  
Karakteristik Guru Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	5	12,50
2	26-30 Tahun	2	5,00
3	31-35 Tahun	4	10,00
4	36-45 Tahun	12	30,00
5	Lebih 46 Tahun	17	42,50
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden terbanyak adalah guru yang usianya lebih dari 46 tahun dan responden paling sedikit adalah Guru yang usianya kurang dari 30 tahun, hal ini menunjukkan bahwa usia para Guru SMPN 13 Bontoa Kabupaten Maros rata-rata didominasi Guru yang usianya lebih 30 tahun sehingga diharapkan mampu membina hubungan yang baik diantara pegawai lainnya.

Guru yang lebih muda biasanya akan cenderung lebih terampil dalam menyampaikan pembelajaran dengan model pembelajaran yang menarik sehingga membuat siswa tidak bosan. Sedangkan guru yang usia

tua cenderung kehilangan gairah dan stamina untuk mengajar bahkan untuk membuat model-model pembelajaran yang baru.

### 3. Karakteristik Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang dimaksudkan adalah pendidikan formal yang telah dilalui oleh Guru, dimulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai dengan program Magister (S2) oleh Guru SMPN 13 Bontoa Kabupaten Maros. Tingkat pendidikan yang dimiliki mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam memahami di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Setiap guru dituntut untuk memiliki kemampuan pengetahuan dan wawasan yang luas untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7.

#### Karakteristik Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S-2 (Magister)	4	10,00
2	S-1 (sarjana)	32	75,00
3	Diploma	4	15,00
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari 40 responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya, yaitu S-2 (Magister) sebesar 4 orang dengan presentase 10,00%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya S-1 (Sarjana) sebesar 32 orang dengan presentase 75,00% , frekuensi responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebesar 4 orang dengan presentase 15,00%. Artinya mayoritas Guru pada SMPN 13 Bontoa kabupaten Maros memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda sehingga kompetensi yang dimiliki para Guru tentunya berbeda-beda.

Adanya perbedaan tingkat pendidikan masing-masing guru akan menimbulkan pandangan yang berbeda terhadap kompetensi guru karena guru dengan latar belakang pendidikan yang berbeda akan memiliki pemahaman yang berbeda terhadap kompetensinya.

#### **4. Karakteristik Guru Berdasarkan Masa Kerja**

Kriteria responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi dua kategori yakni kurang dari 10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Jumlah responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8.  
Karakteristik Guru Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 5 Tahun	8	20,00
2	Lebih dari 5 Tahun	32	80,00
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan Guru masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah sebanyak 32 orang atau 80,00 persen, sedangkan masa kerja yang kurang 5 tahun sebanyak 8 orang atau 20,00 persen. Hal ini menunjukkan bahwa di SMPN 13 Bontoa Kabupaten Maros mayoritas Guru telah bekerja lebih dari 5 tahun. Melihat dari data tersebut dapat dinilai bahwa tentunya para Guru di SMPN 13 Bontoa Kabupaten Maros pada umumnya sudah memiliki banyak pengalaman terhadap tugas pekerjaannya hal ini dilihat dari masa kerja mereka yang tergolong cukup lama.

## 5. Karakteristik Guru berdasarkan pangkat/golongan

Kriteria responden berdasarkan pangkat atau golongan dibagi menjadi dua kategori yakni golongan III dan Golongan IV. Jumlah responden berdasarkan Pangkat/golongan dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9.  
Karakteristik Guru Berdasarkan Pangkat/golongan

<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Gol. III	5	20,84
Gol. IV	19	79,16
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 9 di atas maka dapat diketahui bahwa dari 24 responden yang termasuk dalam golongan IV sebanyak 19 orang responden atau (79,16%), golongan III sebanyak 5 orang responden atau (20,84%).

### **C. Hasil Penelitian**

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskriptif . Adapun data yang disajikan dalam analisis deskriptif pada data ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta presentase frekuensi dan perolehan skor dari setiap variabel tersebut.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari satu variabel, yakni Kinerja Guru Sertifikasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi yang dimana

sampelnya adalah seluruh Guru yang dijadikan sebagai responden sebanyak 40 responden.

## **1. Kinerja Guru Sertifikasi**

Untuk mengetahui tingkat kinerja Guru sertifikasi pada SMPN 13 Bontoa Maros secara terperinci dapat di lihat pada tabel frekuensi dan persentase terhadap masing-masing setiap dari indikator berikut ini:

### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja yang merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas para Guru SMP Negeri 13 Bontoa dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan meliputi kemampuan dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan oleh Guru SMP Negeri 13 Bontoa Maros. Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kualitas kerja diukur dengan menggunakan metode angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 4 item yang disebarkan kepada para guru dan pegawai yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel distribusi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 10.

Frekuensi responden tentang guru dalam mengajar berpedoman pada RPP yang telah dibuat

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	20	100	50
2	Sering	4	19	76	47.50
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	1	2	2.50
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	178	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru dalam mengajar masih berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat. Dari 40 responden yang menjawab selalu 20 orang atau 50 persen, sering 19 orang atau 47,50 persen dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang atau 2,50 persen serta kadang- kadang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru dalam mengajar berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat.

Responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang, hal ini menunjukkan bahwa guru dalam mengajar terkadang berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat.

Responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru dalam mengajar belum berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat.

Tabel 11.

Frekuensi responden tentang skill yang dimiliki oleh guru telah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	29	145	72.50
2	Sering	4	10	40	25
3	Kadang-kadang	3	1	3	2.50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	188	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa skill yang dimiliki oleh guru telah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Dari 40 responden yang menjawab sangat selalu 29 orang atau 72,50 persen, sering 10 orang atau 25 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang atau 2,50 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 29 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju tentang skill yang dimiliki oleh guru telah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan skill yang dimiliki oleh guru dengan mata pelajaran yang diampu.

Responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru dalam mengajar skill yang dimiliki belum sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Tabel 12.

Frekuensi responden tentang guru mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	20	100	50
2	Sering	4	18	72	45
3	Kadang-kadang	3	2	6	5
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	178	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik. Dari 40 responden yang menjawab sangat selalu 20 orang atau 50 persen, sering 18 orang atau 45 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 5 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju guru mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik.

Responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru tidak mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik.

Tabel 13.

Frekuensi responden tentang terdapat aturan bagi kehadiran guru yang mengajar

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	25	125	62.50
2	Sering	4	13	52	32.50
3	Kadang-kadang	3	2	6	5
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	183	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat aturan bagi kehadiran guru yang mengajar dengan mengisi buku kemajuan tentang materi pelajaran yang diajarkan. Dari 40 responden yang menjawab selalu 25 orang atau 62,50 persen, sering 13 orang atau 32,50 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 5 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa terdapat aturan bagi kehadiran guru yang mengajar.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa terdapat aturan bagi kehadiran guru yang mengajar.

Responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju terdapat aturan bagi kehadiran guru yang mengajar.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru tidak mematuhi aturan bagi kehadiran guru yang mengajar.

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator kualitas kerja guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros adalah berada di rating skala selalu dengan hasil yang diperoleh rata-rata 181. Hal ini dapat dipahami bahwa jumlah responden yang menjawab selalu lebih besar dari pada jumlah responden yang menjawab sering. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan guru pada SMP Negeri 13 Bontoa yang dimana para guru SMP Negeri 13 Bontoa dapat mengerjakan tugas mengajar dengan cermat dan penuh tanggungjawab serta mampu membuat rencana pelaksanaan pembelajaran.

Hasil dari olah tabel di atas, menunjukkan juga bahwa pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros pada umumnya para guru setuju jika para guru harus dapat mengajar dengan berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat dapat memberikan hasil yang maksimal. Hal tersebut dibuktikan pula dengan hasil observasi yang dilakukan oleh

peneliti terlihat sumber daya guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 13 Bontoa sebenarnya memiliki kualitas yang cukup baik, sebab Kepala sekolah selaku pimpinan sekolah yang merasa cukup puas dari setiap apa yang dikerjakan para guru dan pegawai seperti membuat Program tahunan, program semester, menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dan sebagainya. Adapun bentuk rasa kepuasan kepala sekolah dari hasil apa yang dikerjakan para guru yaitu pimpinan tidak pernah memarahi bawahannya bahkan menyuruh untuk mengulangi atas apa yang dikerjakannya. Namun kepala sekolah memberikan pujian dari apa yang telah dikerjakan para guru.

Keterangan di atas, diperkuat dari hasil wawancara oleh Bapak HK (wawancara tanggal 10 oktober 2017) yang menerangkan bahwa “beberapa guru ada yang berprestasi pada tingkat kabupaten dan propinsi, ada juga sebagai trainer dan pengurus Musyawarah Guru Mata Pelajaran kabupaten”.

Adapun hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana “Kualitas guru SMP Negeri 13 Bontoa Maros dapat dikategorikan selalu Kualitas kerja guru ini ditunjukkan dengan cara mereka di dalam mengajar berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat, dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu serta mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik”.

Berdasarkan hasil keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dapat dikategorikan selalu. Kualitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa ini ditunjukkan dengan cara mereka dalam melaksanakan proses pembelajaran, baik itu dengan cara mengajar yang penuh teliti atau mengajar dengan cermat, mengajar dengan memperhitungkan berbagai karakteristik peserta didik dalam artian para guru selalu berpikir ketika proses pembelajaran. Selain dari pada itu, kualitas kerja guru sertifikasi dikategorikan selalu sebab skill atau kompetensi yang dimiliki para guru sertifikasi sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu sehingga apa yang diajarkan oleh para guru tidak membuat mereka kesulitan untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan telaah dokumen yang telah dilakukan disekolah, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru di SMP Negeri 13 Bontoa maros sudah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran sebagai salah satu syarat untuk mengajar yang kemudian disetor ke bagian urusan kurikulum sekolah.

#### **b. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja yang merupakan banyaknya jumlah jam mengajar yang di bebaskan pada setiap guru sertifikasi yang ditugaskan kepada setiap guru SMP Negeri 13 Bontoa Maros untuk diselesaikan semua pekerjaan tersebut. Kuantitas kerja diukur dengan menggunakan metode angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 4 item yang disebarkan

kepada para guru yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel frekuensi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 14.

Frekuensi responden tentang tingkat pencapaian jam mengajar lebih dari 80 %

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	23	115	57.50
2	Sering	4	13	52	32.50
3	Kadang-kadang	3	4	12	10
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	179	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian jam mengajar lebih dari 80 %. Dari 40 responden yang menjawab selalu 23 orang atau 57,50 persen, sering 13 orang atau 32,50 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 10 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru tingkat pencapaian jam mengajar lebih dari 80 %.

Responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju tingkat pencapaian jam mengajar lebih dari 80 %.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru tingkat pencapaian jam mengajar lebih dari 80 % tidak terpenuhi.

Tabel 15.

Frekuensi responden tentang Kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	18	90	45
2	Sering	4	17	68	42.50
3	Kadang-kadang	3	5	15	12.50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	173	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi. Dari 40 responden yang menjawab selalu 18 orang atau 45 persen, sering 17 orang atau 42,50 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 12,50 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi.

Responden yang menjawab sering sebanyak 17 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju Kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru Kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar belum terpenuhi.

Tabel 16.

Frekuensi responden tentang Guru mengajar tepat waktu

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	26	130	65
2	Sering	4	11	44	27.50
3	Kadang-kadang	3	3	9	7.50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	183	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru mengajar tepat waktu. Dari 40 responden yang menjawab selalu 26 orang atau 65 persen, sering 11 orang atau 27,50 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang atau 7,50 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa tentang Guru mengajar tepat waktu.

Responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju tentang Guru mengajar tepat waktu.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru dalam mengajar di kelas tidak tepat waktu.

Tabel 17.

Frekuensi responden tentang absensi kehadiran diisi oleh guru

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	24	120	60
2	Sering	4	11	44	27.50
3	Kadang-kadang	3	5	15	12.50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	179	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa absensi kehadiran diisi oleh guru. Dari 40 responden yang menjawab selalu 24 orang atau 60 persen, sering 11 orang atau 27,50 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 12,50 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa tentang absensi kehadiran diisi oleh guru.

Responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju tentang absensi kehadiran diisi oleh guru.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru dalam mengajar di kelas tidak mengisi absensi kehadiran.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden selalu dengan pernyataan guru dimana tingkat pencapaian jumlah jam mengajar yang dihasilkan oleh para guru SMP Negeri 13 Bontoa Maros telah sesuai dengan harapan sekolah dan juga sekolah telah menetapkan jumlah jam mengajar yang dibebankan kepada setiap guru bersertifikasi dan guru non sertifikasi dengan dibuktikan dengan surat penugasan beban mengajar dari kepala sekolah.

Hasil dari olah tabel di atas, juga menunjukkan bahwa pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros pada umumnya para guru setuju jika para guru harus dapat menyelesaikan jam mengajar sesuai dengan target atau jumlah jam mengajar yang telah ditetapkan oleh sekolah. Namun melihat dari realisasi atas apa yang telah dikerjakan para guru dan itu menunjukkan hasil yang maksimal dimana para guru mampu menyelesaikan jam mengajar yang ditugaskan kepadanya dengan waktu yang telah ditentukan.

Keterangan di atas, diperkuat dari hasil wawancara oleh Bapak HK (wawancara tanggal 10 oktober 2017) yang menerangkan bahwa “semua guru yang menerima sertifikasi mendapatkan alokasi jam mengajar yang cukup sesuai yang di persyaratkan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi yaitu minimal 24 jam”.

Adapun hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana “Kuantitas kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dapat dikategorikan rating skala selalu, meskipun dari hasil jawaban responden yang melalui penyebaran angket yang mayoritas menyatakan setuju tingkat pencapaian volume jam mengajar yang dihasilkan oleh para guru telah sesuai dengan surat penugasan dari sekolah”(lampiran).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dapat dikategorikan rating skala selalu, frekuensi jawaban responden yang melalui penyebaran angket yang mayoritas menyatakan selalu tingkat pencapaian jam mengajar yang dihasilkan oleh para guru SMP Negeri 13 Bontoa telah sesuai dengan surat penugasan dari kepala sekolah.

### **c. Keandalan**

Keandalan adalah bentuk kualitas dari sumber daya manusia yang dimana setiap guru yang ada di dalam suatu organisasi memiliki kemampuan baik itu kemampuan manajerial maupun kesmampuan administratif. Selain itu keandalan Guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa yang dinilai dari dapat tidaknya diandalkan dalam mengikutii instruksi, dan mampu mengambil suatu inisiatif sewaktu-waktu dibutuhkan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul di dalam sekolah.

Keandalan diukur dengan menggunakan metode angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 4 item. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel frekuensi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 18.

Frekuensi responden tentang guru handal dalam melaksanakan metode pembelajaran

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	17	85	42.50
2	Sering	4	15	60	37.50
3	Kadang-kadang	3	7	21	17.50
4	Jarang	2	1	2	2.50
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	168	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru handal dalam melaksanakan metode pembelajaran. Dari 40 responden yang menjawab sangat selalu 17 orang atau 42,50 persen, sering 15 orang atau 37,50 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang atau 17,50 persen serta jarang 1 orang atau 2,50 persen dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru handal dalam melaksanakan metode pembelajaran.

Responden yang menjawab sering sebanyak 15 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju guru handal dalam melaksanakan metode pembelajaran.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang, hal ini menunjukkan bahwa terkadang guru belum handal dalam melaksanakan metode pembelajaran.

Responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru belum handal dalam melaksanakan metode pembelajaran.

Tabel 19.

Frekuensi responden tentang guru mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	22	110	55
2	Sering	4	15	60	37.50
3	Kadang-kadang	3	3	9	7.50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	179	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Dari 40 responden yang menjawab selalu 22 orang atau 55 persen, sering 15 orang atau 37,50 persen dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3

orang atau 7,50 persen serta jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Responden yang menjawab sering sebanyak 15 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, hal ini menunjukkan bahwa terkadang guru belum mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 20.

Frekuensi responden tentang guru selalu berpedoman pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	28	140	70
2	Sering	4	10	40	25
3	Kadang-kadang	3	2	6	5
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	186	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru berpedoman pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah. Dari 40 responden yang menjawab selalu 28 orang atau 70 persen, sering 10

orang atau 25 persen, kadang-kadang 2 orang atau 5 persen, jarang dan tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru setuju berpedoman pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah..

Responden yang menjawab sering sebanyak 10 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru setuju berpedoman pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, hal ini menunjukkan bahwa terkadang guru berpedoman pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah

Tabel 21.

Frekuensi responden tentang guru mengajar menggunakan media pembelajaran

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	27	135	67.50
2	Sering	4	11	44	27.50
3	Kadang-kadang	3	2	6	5
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	185	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab selalu sebanyak 27 orang atau 67,50 persen, sering 11 orang atau 27,50 persen, kadang-kadang 2 orang atau 5 persen, sementara jarang, tidak pernah tidak ada seorang responden yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru mengajar menggunakan media pembelajaran telah sesuai dengan kompetensi mata pelajaran yang diampu.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 27 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru mengajar menggunakan media pembelajaran telah sesuai dengan kompetensi mata pelajaran yang diampu.

Responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru mengajar menggunakan media pembelajaran telah sesuai dengan kompetensi mata pelajaran yang diampu.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, hal ini menunjukkan bahwa terkadang guru mengajar belum menggunakan media pembelajaran telah sesuai dengan kompetensi mata pelajaran yang diampu.

Hasil wawancara peneliti terhadap informan tentang keandalan kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros mengatakan bahwa : sudah handal di mata pelajaran diampu masing-masing.

Adapun hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana Keandalan guru dapat dikategorikan sering . Hal ini dapat dikatakan demikian karena para guru mampu melaksanakan metode pembelajaran dan mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mengajar, selalu berpedoman pada peraturan sekolah dan tata tertib sekolah serta mengajar menggunakan media pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sertifikasi dilihat dari indikator keandalan guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros dapat dikategorikan pada rating skala selalu. Artinya guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros masih perlu lagi ditingkatkan kemampuannya agar mereka dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik.

#### **d. Sikap**

Sikap yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap kerja yang dimana sikap kerja merupakan sikap seorang guru terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap guru di dalam membangun hubungan kerjasama dengan guru lainnya serta sikap yang ditunjukkan para guru ini terutama di dalam proses pembelajaran adalah sikap yang ramah dan sopan santun. Sikap diukur dengan menggunakan metode angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 4 item yang disebarikan kepada para guru yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang.

Tabel 22.

Frekuensi responden tentang guru bersikap ramah kepada pengawas, kepala sekolah, rekan guru.

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	22	110	55
2	Sering	4	17	68	42.50
3	Kadang-kadang	3	1	3	2.50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	181	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang atau 55 persen, sering 17 orang atau 42,50 persen, kadang-kadang 1 orang atau 2,50 persens, sementara jarang, tidak pernah tidak ada seorang responden yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang, hal ini mununjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru bersikap ramah kepada pengawas, kepala sekolah dan rekan sesama guru.

Responden yang menjawab sering sebanyak 17 orang, hal ini mununjukkan bahwa sebagian guru bersikap ramah kepada pengawas, kepala sekolah dan rekan sesama guru.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, hal ini mununjukkan bahwa terkadang guru bersikap ramah kepada pengawas, kepala sekolah dan rekan sesama guru.

Tabel 23.

Frekuensi responden tentang guru mentaati peraturan dan tata tertib sekolah

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	25	125	62.50
2	Sering	4	14	56	35
3	Kadang-kadang	3	1	3	2.50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	184	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang atau 62,50 persen, sering 14 orang atau 35 persen, kadang-kadang 1 orang atau 2,50 persens, sementara jarang, tidak pernah tidak ada seorang responden yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru mentaati peraturan dan tata tertib sekolah.

Responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru mentaati peraturan dan tata tertib sekolah.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, hal ini menunjukkan bahwa terkadang guru mentaati peraturan dan tata tertib sekolah.

Tabel 24.

Frekuensi jawaban responden tentang guru membantu kepala sekolah dalam pembinaan siswa

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	26	130	65
2	Sering	4	12	48	30
3	Kadang-kadang	3	2	6	5
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	184	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang atau 65 persen, sering 12 orang atau 30 persen, kadang-kadang 2 orang atau 5 persen, sementara jarang, tidak pernah tidak ada seorang responden yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru membantu kepala sekolah dalam pembinaan siswa.

Responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru membantu kepala sekolah dalam pembinaan siswa.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, hal ini menunjukkan bahwa terkadang guru membantu kepala sekolah dalam pembinaan siswa.

Tabel 25.

Frekuensi jawaban responden tentang guru membantu pengembangan keterampilan para guru

No	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	B X F	Persentase (%)
1	Selalu	5	18	90	45
2	Sering	4	19	76	47,50
3	Kadang-kadang	3	3	9	7,50
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		40	175	100

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 45 persen, sering 19 orang atau 47,50 persen, kadang-kadang 3 orang atau 7,50 persen, sementara jarang, tidak pernah tidak ada seorang responden yang menjawab.

Responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa guru membantu dalam pengembangan keterampilan para guru.

Responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru membantu dalam pengembangan keterampilan para guru.

Responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, hal ini menunjukkan bahwa terkadang guru membantu dalam pengembangan keterampilan para guru.

Hal ini jelas dapat dikatakan para guru sertifikasi SMP Negeri 13 Bontoa Maros memiliki sikap yang cukup baik. Sikap yang cukup baik ini ditandai dari adanya keramahan para guru yang satu dengan guru lainnya maupun kepada siswa, dan selain itu, adanya juga hubungan kerjasama yang baik dengan saling terbuka dan saling bahu-membahu untuk mengerjakan segala pekerjaan di sekolah.

Melihat dari keterangan di atas, menandakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan guru yang selalu bersikap ramah kepada kepala sekolah, rekan guru, maupun kepada siswa yang diajar. Hal ini dibuktikan dari adanya pernyataan responden yang mayoritas menyatakan setuju. Selain itu melihat dari keterangan data di atas menunjukkan pula bahwa di SMP Negeri 13 Bontoa Maros pada umumnya para guru setuju dengan pernyataan kalau para guru SMP Negeri 13 Bontoa selalu menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan guru.

Hasil wawancara peneliti terhadap informan tentang sikap guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros mengatakan bahwa : sebagai pendidik mampu membericontoh dan teladan yng baik bagi peserta didik.

Keterangan di atas berbeda dari hasil observasi yang dilakukan peneliti yang dimana terlihat sebagian para guru SMP Negeri 13 Bontoa Maros kurang mampu menunjukkan sikap yang baik terhadap orang lain baik itu kepada rekan guru maupun kepada siswa yang diajarnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sertifikasi yang dilihat dari indikator sikap guru SMP Negeri 13 bontoa Maros dapat dikategorikan cukup baik. Sikap yang ditunjukkan para guru SMP Negeri 13 bontoa mencerminkan hal yang positif bagi orang lain, bahwa pentingnya suatu sikap yang baik di dalam berinteraksi dengan orang lain, agar orang tersebut dapat merasa senang dan peduli atas apa yang kita lakukan.

Kinerja guru sertifikasi dapat tercapai dengan baik, apabila dalam suatu sekolah tersebut para guru memiliki kompetensi yang baik. Untuk menciptakan kompetensi yang handal dalam diri seorang guru, maka diperlukan menumbuhkan kemampuan mereka baik itu pengetahuan maupun keterampilan, serta menumbuhkan motivasi mereka yang dapat mendorong mereka untuk bersemangat dalam bekerja, dan yang paling penting adalah memberikan contoh kepada para guru dalam berperilaku yang baik dan sopan kepada siswa yang diajar.

## 2. Kinerja Guru Non Sertifikasi

Berdasarkan data dari 19 orang guru yang belum sertifikasi dalam hal kemampuan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran berada di rating skala sering. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros yang belum bersertifikasi secara keseluruhan tergolong kategori baik.

## **D. PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Guru Sertifikasi**

Adapun hasil penelitian terhadap variabel kinerja guru sertifikasi menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros secara keseluruhan dapat dikategorikan pelaksanaannya masih tergolong selalu. kinerja guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros yang dinilai selalu, hal ini dilihat dari setiap masing-masing indikator yang ada pada variabel ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat penjelasan dari setiap hasil indikator yang diperoleh dalam penelitian ini.

#### **a) Kualitas Kerja**

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para guru dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas kerja juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan.

Suatu kinerja guru dapat dilihat yang pertama dari segi kualitas kerja yang dimana terlihat bahwa hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh para kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros melalui hasil olah data angket dan juga hasil pengamatan yang dilakukan peneliti hasilnya tergolong selalu. Hal ini dapat dikatakan baik karena kinerja guru

sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa saat ini mereka sudah mampu menunjukkan dan menghasilkan kerja yang dapat memuaskan bagi sekolah dan juga bagi peserta didik.

Oleh karena itu, sangat penting bagi para guru di dalam melaksanakan tugasnya dapat mengerjakan dengan sebaik-baiknya agar hasil dari pekerjaan itu juga tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan. Ketika hasil kerja yang telah dicapai dinilai kurang baik, maka pada akhirnya akan mendatangkan rasa yang kurang puas dalam diri guru dan tentunya hal demikian akan dapat menghambat pula tercapainya visi sekolah.

#### **b) Kuantitas Kerja**

Aspek kuantitas kerja adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang guru dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara kepala sekolah dengan para guru, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Dengan demikian kuantitas kerja ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang guru. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing-masing guru dinilai seberapa banyak

pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas selama satu tahun. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu satu semester dan satu tahun.

Terlihat dari hasil penelitian ini mengenai indikator kuantitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa yang dinilai masih baik. Melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh guru dapat dilihat bahwa setiap guru telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam mengajar yang sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing-masing guru.

Namun lebih jauh dalam mengukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak ataupun seberapa besar beban kerja yang diselesaikan oleh guru setiap semeternya, tentunya harus dikaitkan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan apakah mengajar yang dilakukan oleh masing-masing guru dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan sekolah.

### **c) Keandalan**

Keandalan yang merupakan kemampuan para guru sertifikasi SMP Negeri 13 Bontoa Maros di dalam melaksanakan setiap proses belajar mengajar dengan baik. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa indikator keandalan dapat dikategorikan selalu. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan sekolah maka dibutuhkan sumber daya manusia yang

memiliki kompetensi terhadap tugas pekerjaannya. Sebab tanpa adanya kompetensi yang dimilikinya maka akan membuat pekerjaan dapat menjadi terhambat.

#### **d) Sikap**

Salah satu ukuran dari kinerja guru di dalam suatu sekolah adalah sikap guru yang dimana diketahui bahwa sikap merupakan salah satu hal yang mendasar bagi seseorang yang akan tercermin dalam bertindak. Untuk itu, di dalam mewujudkan tujuan sekolah maka dibutuhkan dari seorang guru memiliki sikap dengan membangun hubungan kerjasama yang baik dengan guru lainnya dan memiliki sikap yang ramah, sopan terhadap setiap siswa yang diajar.

Berdasarkan hasil penelitian ini terkait dengan indikator sikap guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros yang hasilnya dikategorikan selalu. Hasil ini yang dinilai guru pada SMP Negeri 13 Bontoa yang memiliki sikap yang baik karena guru ramah dan sopan ketika berbicara terhadap sesama guru, dan terlihat pula guru yang selalu peduli atas apa yang menjadi kebutuhan siswa.

Peningkatan kinerja guru sertifikasi dalam sebuah sekolah sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi suatu sekolah dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi dalam tujuan sekolah.

Hasil kerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dimana suatu sekolah seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda bagi setiap guru. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti sertifikasi dan motivasi kerja. Dalam suatu sekolah seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para guru, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan sertifikasi harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas guru.

## 2. Kinerja Guru Non Sertifikasi

Kinerja guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros tergolong dalam kategori baik, namun kinerja ini masih perlu ditingkatkan lagi, agar kegiatan pembelajaran di kelas dapat terlaksana dengan maksimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis kinerja guru sertifikasi guru pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Yang digunakan untuk mengukur dimensi kualitas guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 181, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa guru dalam mengajar berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran, skill sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, melaksanakan penilaian dan aturan bagi kehadiran guru yang mengajar, yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek kualitas kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.
2. Yang digunakan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 178, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa tingkat pencapaian jam mengajar, kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi, mengajar tepat waktu, absensi kehadiran diisi oleh guru yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek kuantitas jam mengajar guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

3. Yang digunakan untuk mengukur dimensi keandalan guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 181, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa guru handal dalam melaksanakan metode pembelajaran, mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, berpedoman pada peraturan dan tata tertip sekolah, menggunakan media pembelajaran yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek keandalan guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.
4. Yang digunakan untuk mengukur dimensi sikap guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros menghasilkan skor nilai rata-rata 185, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa guru bersikap ramah kepada kepala sekolah, mentaati peraturan, membantu pembinaan siswa, pengembangan keterampilan guru, yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek sikap guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros.

## **B. Saran**

Adapun saran peneliti yang akan diusulkan dari hasil penelitian ini serta dari hasil observasi selama melakukan penelitian, yaitu :

1. Memberikan pembinaan terhadap pegawai agar mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghindarkan diri dari perbuatan yang melanggar etika pegawai negeri dengan cara melakukan penegakkan disiplin kerja

2. Memberikan sanksi juga perlu memberikan penghargaan bagi guru dengan melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai mata pelajaran yang diampuh dalam rangka pengembangan kompetensi yang dimiliki.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variable lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU :

- Achmad S. Ruky, 2004. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif (edisi pertama)*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto , Suharsimi. 1993, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management The New Realities*. London: Institute of Personel and Development.
- Baruningsih, Palupi. 2011. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di Smk Se-Kabupaten Sragen*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang. [Http://lib.unnes.ac.id.pdf](http://lib.unnes.ac.id.pdf). Diunduh tanggal 16 Februari 2016.
- Basrah, Hendryadi. 2014. *Metode Pengumpulan Data*.
- Burhanuddin, Afid. 2013. *Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*.
- Casio, 1992. *Human Resources*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Costello, Sheila J. 1994. *Effective Performance Management*, New York: Mc Graw-Hill Companies,inc.
- Dessler, Gerry, 2008. *Manajemen Personalia (Alih Bahasa : Darma)*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Djamarah. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik* Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Fahmi, Teuku. 2014. *Perbedaan Tingkat Perceived Risk, Fear Of Crime dan Mekanisme Coping pada Masyarakat Yang Beraktivitas di Wilayah Rawan Tindak Kejahatan*. Lampung. Universitas Lampung.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Rineka Cipta.

- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Andi Offer, Yogyakarta
- Gunawan, Ary H. 2010. *Sosiologi Pendidikan: Suatu Analisis Sosiologi tentang Pelbagai Problem Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Griffin, R.W. 1992. *Management, Second Edition*, Boston : Houhton Mifflin Press.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YFPF – UGM.
- Haryanto, Zeni dan Abdul Aziz. 2009. *Sertifikasi Profesi Keguruan*. Jakarta. Poliyama Widyapustaka.
- Harris, Michael, 2010, *Human Resource Management, Second Edition*, USA, Harcourt Bluc dan Company.
- Hasibuan, Indah Julita. 2015. *Pengaruh Rasa Takut (Fear) Masyarakat Terhadap Mekanisme Coping Terkait dengan Maraknya Kasus Kekerasan Seksual Terhadap Anak di Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu*. Lampung. Universitas Lampung.
- \_\_\_\_\_, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husain, Umar, (2004), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irham Fahmi, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta.
- Kadarisman, M, (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Keenoy T and Anthony, P (2001), *Reassessing Human Resource Management*. New York: Sage Publication.
- Kumorotomo, Wahyudi.1996. *Meningkatkan Kinerja BUMN: Antisipasi Terhadap Kompetisi dan Kebijakan Deregulasi*. JKAP No 1. Yogyakarta.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_,. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Admitama. Bandung.

- Mardiasmo. (1998). *Perpajakan Edisi 6*, Penerbit Andi, Yogyakarta Kelurahan Bandung: Tarsito.
- Meija, Luis R. Gomez,dkk.2008. *Managing Human Resources*, New Jersey: Pearson Prentice Hall, Fourth Edition.
- Milkovich,George T. (2008). *Compensation Ninth Edition*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Mulyasa, E, 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moch. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy,R. Wayne.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Terjemahan Edisi Kesepuluh Jilid 1 Bekerjasama Dengan Penerbit Erlangga*.Jakarta: Erlangga.*Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Musarofah. 2008. *Kinerja Guru di MTs Al-Wathoniyah I Cilungup Duren Sawit - Jakarta Timur*. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Kinerja Guru di MTs Al-Wathoniyah I Cilungup Duren Sawit -Jakarta Timur*. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nawawi, Hadari, (2003), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 1990. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prihadi, Syaiful F, (2004), *Assessment Centre Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani Ella, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek.*, Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi kedua)*. Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, (2000), *Manajemen Abad 21*, Jakarta, Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2005), *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta, BumiAksara.

- Sakwati, Monalia. 2015. *Pengaruh Partisipasi Masyarakat terhadap Keberhasilan Rural Infrastructure Support To*
- Saniyah.2008. Motivasi Guru Dalam Mengikuti Program Sertifikasi Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Model Bangkalan. Universitas Islam Negeri Malang: Malang.
- Simamora, Henry,1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Cetakan ke-1.
- ....., (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Aditya Medika, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sinambela, dkk, 2007, Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan, dan Implementasi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. Metode Penelitian Survey(Edisi Revisi). Jakarta : LP3ES
- Sutrisno Edy, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sukadi. (2010). Guru Powerful Guru Masa Depan. Bandung: Kolbu.
- Suryati, Wawat. 2011. Profesi Kependidikan. Bandar Lampung. Lembaga Penerbit STKIP Bandar Lampung.
- Schwartz, Andrew E. 1999. Performance Management, New York: Barron, Educational Series,Inc.
- Schermerhorn, Jhon R, James G. Hunt, & Richard N. Osborn,1991. Managing Organizational Behavior, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Stolovitch, Harold D, Erica J. Keep (Ed) Handbook of Human Performance Technology, A Comprehensive Guide For Analyzing and Solving Performance Problems in Organizations, San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1992.
- Trianto Dan Titik Triwulan Tutik. Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, Cet 2007.
- Werther, William B & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. International Edition. Mc Graw-hill,Inc, USA.

Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja (edisi ketiga)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Widodo, Joko.2006, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia Publishing, Jakarta.

Whittaker JB, 2000. *The Government Performance and Result* , Washinton DC, GAO.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung, Alfabeta.

Zainun, Buchari, (2004), *Administrasi & Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

#### **ARTIKEL :**

Dzulfadhli. 2010. Tentang Guru. Bloq. Dzulyber.com.

[Http://www.idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015kinerja+guru.pdf](http://www.idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015kinerja+guru.pdf).definisi kinerja guru. Diunduh tanggal 28 Februari 2014.

[Http://teorionline.wordpress.com](http://teorionline.wordpress.com). Diunduh tanggal 27 Februari 2014.

[Http://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/pengumpulan-data-dan-instrument-penelitian](http://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/pengumpulan-data-dan-instrument-penelitian). Diunduh tanggal 15 Januari 2014.

Kemdikbud. 2013. *Panduan Penetapan Peserta Program Sertifikasi Tahun 2013*.[Http://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf](http://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf). Diunduh tanggal 15 Januari 2014.

Kumorotomo, Wahyudi. 1996. *Meningkatkan Kinerja BUMN : Antisipasi Terhadap Kompetisi dan Kebijakan Deregulasi*. JKAP No 1. Yogyakarta.

Lestari, Sri. 2010. *Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru diMTs N Mlinjon Trucuk Klaten*. Yogyakarta. Universitas Islam NegeriSunanKalijaga.[Http://digilib.uin-suka.ac.id/4351/1/BAB%20I,IV.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/4351/1/BAB%20I,IV.pdf) skripsi.

Miner. 2010.Newer post-Referensi Pendidikan-Blogger.

Muhtar. 1992. *Pengertian Guru Menurut Para Ahli dan Tugas Pokok Guru*.  
[Http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-guru-html/](http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-guru-html/).Diunduh tanggal 29 Agustus 2013.

Pengaruh program sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Diunduh tanggal 31 Januari 2014.

**DOKUMEN :**

Undang-Undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003-2006 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Fokus Media.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan MENDIKNAS No 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru.

Depdiknas. 2009. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2013*.

[Http://psg15.um.ac.id/leaflet-sertifikasi.pdf](http://psg15.um.ac.id/leaflet-sertifikasi.pdf). Diunduh tanggal 19 Oktober 2014.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN	
<p><b>Yth. Responden Penelitian</b></p> <p>Dengan ini kami memohon perkenan Bapak/Ibu/Sdr(i) kiranya dapat mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi rill yang ada.</p> <p>Untuk menjaga privasi, maka kami akan menjamin kerahasiaan data Bapak/ Ibu/Sdr(i).</p> <p>Atas kesediannya kami ucapkan terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">Hormat Kami,  Tim Peneliti</p>	<p><b><u>Data Responden</u></b></p> <p><b>Jenis Kelamin</b>  <input type="checkbox"/> Laki-Laki    <input type="checkbox"/> Perempuan</p> <p><b>Umur</b>  <input type="checkbox"/> 20-25 Tahun    <input type="checkbox"/> 26-30 Tahun    <input type="checkbox"/> 31-35 Tahun  <input type="checkbox"/> 36-45 Tahun    <input type="checkbox"/> &gt;46 Thn</p> <p><b>Jenjang Studi</b>  <input type="checkbox"/> SMA    <input type="checkbox"/> Akademi    <input type="checkbox"/> S1    <input type="checkbox"/> S2    <input type="checkbox"/> S3</p> <p><b>Masa Kerja</b>  <input type="checkbox"/> 1-5 Tahun    <input type="checkbox"/> 3-5 Tahun    <input type="checkbox"/> &gt; 5 Tahun</p> <p><b>Pangkat/Gol</b>  <input type="checkbox"/> I/a s.d I/d    <input type="checkbox"/> II/a s.d II/d  <input type="checkbox"/> III/a s.d III/d    <input type="checkbox"/> IV/a s.d IVd</p> <p><b>Jabatan</b>  <input type="checkbox"/> Guru Tersertifikasi  <input type="checkbox"/> Guru Non Sertifikasi  <input type="checkbox"/> Tenaga Administrasi sekolah</p>
<p><b><u>Petunjuk Pengisian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mohon diberi tanda chek list (√) pada kolom jawaban Bapak/ibu yang dianggap paling sesuai. Pendapatn anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :            Selalu (SLL) = 5            Sering ( SR) = 4            Kadang-Kadang (KK) = 3            Jarang (J) = 2            Tidak Pernah (TP) = 1</li> <li>Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.</li> <li>Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi tugas anda.</li> <li>Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.</li> <li>Terima kasih atas partisipasi bapak/Ibu.</li> </ol>	

No	Variabel KINERJA					
<b>I</b>	<b>Kualitas</b>	<b>SLL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>J</b>	<b>TP</b>
1	Guru dalam mengajar dalam mengajar berpedoman pada RPP yang telah dibuat.					
2	Skill yang dimiliki oleh guru telah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu					
3	Guru mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik baik rana kognitif, keterampilan maupun sikap.					
4	Terdapat aturan bagi kehadiran guru yang mengajar, dengan mengisi buku kemajuan tentang materi pelajaran yang diajarkan					
<b>II</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>SLL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>J</b>	<b>TP</b>
1	Tingkat pencapaian jam mengajar lebih dari 80 %.					
2	Kriteria ketuntasan minimal setiap kompetensi dasar terpenuhi.					
3	Guru mengajar tepat waktu.					
4	Absensi kehadiran diisi oleh para guru.					
<b>III</b>	<b>Keandalan</b>	<b>SLL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>J</b>	<b>TP</b>
1	Semua guru handal dalam melaksanakan metode pembelajaran					
2	Guru mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
3	Guru selalu berpedoman pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah					
4	Guru mengajar menggunakan media pembelajaran					
<b>IV</b>	<b>Sikap</b>	<b>SLL</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>J</b>	<b>TP</b>
1	Semua guru bersikap ramah kepada kepala sekolah, pengawas, rekan guru, tenaga administrasi sekolah					
2	Semua guru mentaati peraturan dan tata tertib sekolah					
3	Guru membantu kepala sekolah dalam pembinaan siswa					
4	Guru membantu pengembangan keterampilan para guru.					



Lampiran 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KINERJA GURU

SKOR DATA VARIABEL KINERJA GURU (Y)																	
Jawaban Responden Untuk setiap Pertanyaan																	
No Res	Jumlah Item																Jumlah
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	
1	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	73
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	72
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	69
6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
9	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	4	4	3	3	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	63
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
13	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	71
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
22	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	71
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
24	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	69
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	71
26	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	56
27	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
29	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	76
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	73
32	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	70
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
34	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	75
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	70
36	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	54
37	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
38	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
39	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
<b>JUMLAH</b>																	<b>2894</b>



**PEMERINTAH KABUPATEN MAROS**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMP NEGERI 13 BONTOA**

Alamat : Jl. Andi Raja Panjallingan Kec. Bontoa Kab. Maros Telp. (0411) 3883517 Kode Pos 90554

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor: 055/PKM.DP/SMP.13/KET/2017

Kepala SMP Negeri 13 Bontoa menerangkan bahwa:

Nama Lengkap : JAMALUDDIN  
Tempat/Tanggal Lahir : KAMPUNG BARU/14 JANUARI 1979  
No. Stambuk : 2015 02 052  
Perguruan Tinggi : STIA LAN MAKASSAR  
Jurusan/Prodi : Manajemen Sumber Daya Aparatur/Ilmu  
Administrasi  
Alamat : JL. A.P. PETTARANI NO 61 MAKASSAR

telah melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros  
dari bulan Agustus 2017 sampai dengan Desember 2017

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Bontoa  
Pada Tanggal : 14 Desember 2017

Kepala Sekolah,  
  
**ABDULLAH BASO, S.Pd.**  
NIP. 19660412 198903 1 021

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Maros;
2. Ketua STIA LAN Makassar
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan;
4. Arsip;



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
MAKASSAR**

Jl. A.P. Pettarani No. 61 Makassar 90222, Telp. (0411) 455949 Fax. (0411) 453438, Email: info@stialanmakassar.ac.id

Nomor : 1295 /STIA.3/PPS.02.05  
Lampiran : Proposal Penelitian  
Hal : Izin Penelitian

Makassar, 20 Juni 2017

Kepada Yth.

**Kepala Sekolah SMPN 13 Bontoa  
Kabupaten Maros**

di-

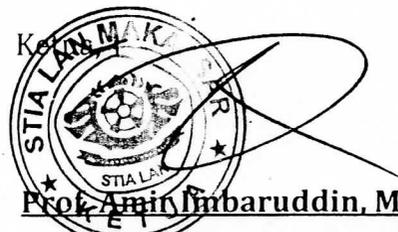
Tempat

Dengan hormat disampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Tesis untuk menyelesaikan studi pada program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar, maka mahasiswa tersebut di bawah ini akan melakukan penelitian di dalam lingkup Instansi Bapak / Ibu, yaitu :

Nama Mahasiswa : Jamaluddin  
NPM : 2015.02.052  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)  
Instansi : SMPN 13 Bontoa Kabupaten Maros  
Judul Tesis : **Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros**

Sehubungan dengan hal dimaksud, dimohon kesediaan Bapak/Ibu dapat memberi izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian.

Demikian disampaikan, atas perkenaan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



**Prof. Amin Imbaruddin, MDA., Ph.D**

NIP. 19640706 199303 1 001

## Lampiran 5. Daftar nama-nama guru

### **Daftar Nama-nama guru SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros**

No	Nama	Jabatan	Golongan	Pendidikan
1	ABDULLAH BASO,S.Pd	Kepala Sekolah	IVb	S1
2	Drs ABDUL MAJID,M.Pd	Wakil Kepala Sekolah	IVb	S2
3	Drs AMINUDDIN	Guru	IVb	S1
4	AMIR DARAHMAN,S.Pd	Urs. Kurikulum	IVb	S1
5	ANNIHATI,S.Pd,M.Si	Guru	IVb	S2
6	CHAERANI,S.Pd	Pembina UKS	IVb	S1
7	H. KAHAR,S.Pd,M.Pd	Guru	IVb	S2
8	HAMKA,S.Pd	Pembina Pramuka	III.a	S1
9	HASMAWATI,S.Pd	Guru	IVb	S1
10	HERNAWATI,S.Pd	Guru	IV.a	S1
11	HJ HALIJAH,S.Pd	Guru	IVb	S1
12	HJ NURHAYATI,S.Pd	Guru	IVb	S1
13	HJ IRMAWATI,S.Pd	Guru	IVb	S1
14	HJ RAODAH,S.Pd	Guru	Ivb	S1
15	HJ SITTI MARYAM,S.Pd	Guru	IVb	S1
16	MUHAMMAD ANWAR,S.Pd	Guru	IVb	S1
17	MUHSIN,S.Pd, M.Si	Urs.sapra	IVb	S2
18	ROSMA,S.Pd	Guru	III.a	S1
19	SAFRI,S.Pd	Urs. Osis	IV.a	S1
20	SARDINA,S.Pd	Peng. Laboratorium	IVb	S1

21	AHMAD WAJEDY,S.Ag	Guru	III.a	S1
22	ROSMITA,S.Sos	Tenaga Adm	IVa	S1
23	ST ROHANI,BA	Tenaga Adm	III.a	S1
24	SYAHRIL,A.Md	Tenaga Adm	III.a	DIII

Sumber: SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros 2017

### **Daftar Nama-nama Guru Honorer SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Keterangan
1	RAHMAWATI,S.Pd	Guru	S1	
2	HJ ASIA	Guru	S1	
3	ZAINAL,S.Pd	Guru	S1	
4	MUHAMMADONG,S,Ag	Guru	S1	
5	HALISAH,S.Pd	Guru	S1	
6	NASRAH,S.Pd	Guru	S1	
7	NURAFIFA,S.Pd	Guru	S1	
8	NURBAYA,S.Pd	Guru	S1	
9	NURLINDA,S.Pd	Guru	S1	
10	SUNARDI,S.Pd	Guru	S1	
11	AMRULLAH	Tenaga Adm	A.Md	
12	ANDI MUH ALWI,S.Pd	Tenaga Adm	S1	
13	MUH ARFAH	Tenaga Adm	A.Md	
14	SYAHYANI LELLA	Tenaga Adm	A.Md	
15	SRI RAHMAWATI,S.Pd	Guru	S1	
16	SARINA,S.Pd	Guru	S1	

Sumber: SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros 2017

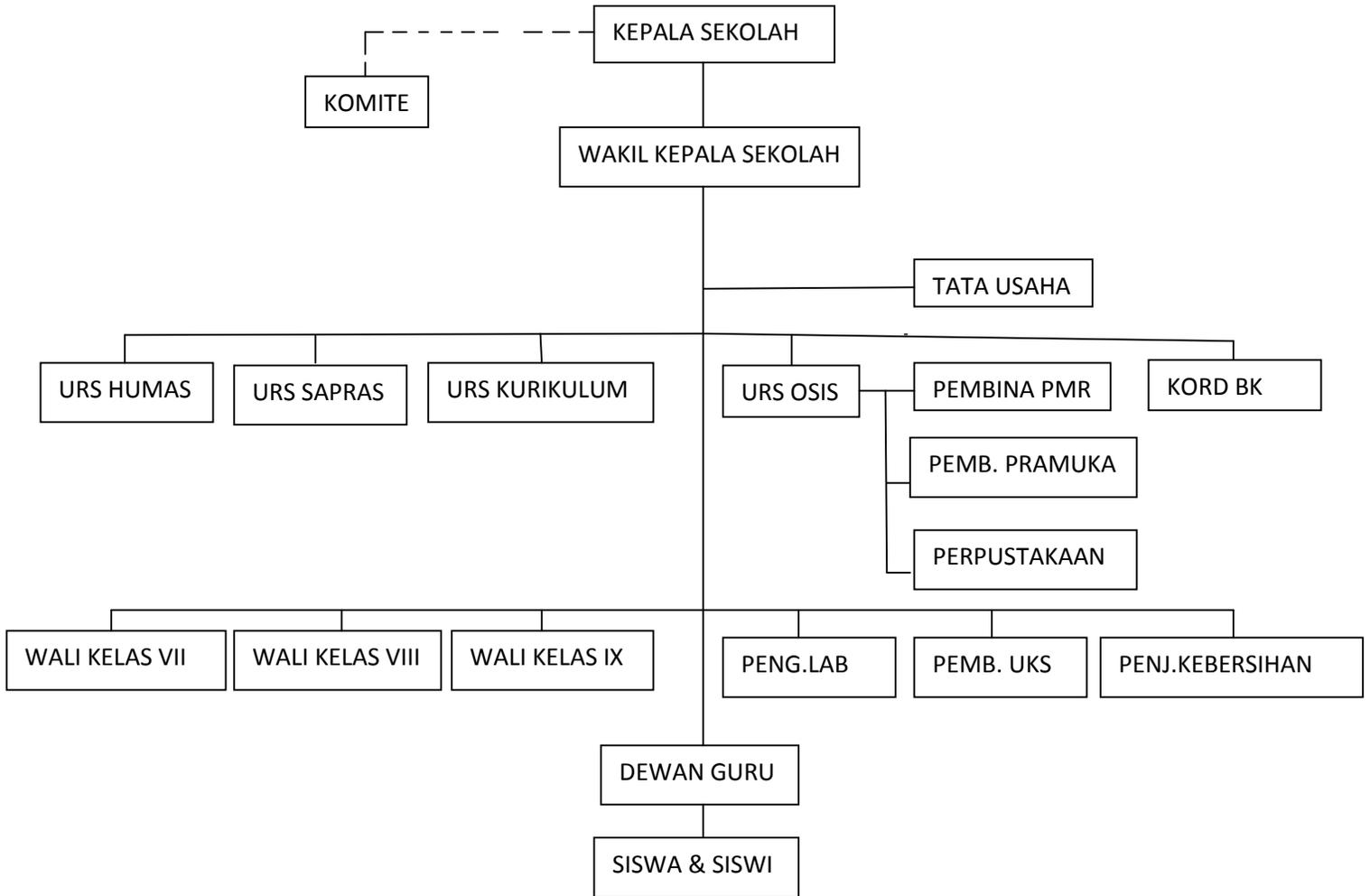
**Lampiran 6. Daftarnama-namalInforman**

**DAFTAR NAMA INFORMAN PENELITIAN**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Ket</b>
1	Hamka,SE	Guru sertifikasi
2	Muhsin, S.Pd, M.Pd	Guru sertifikasi
3	Sardina, S.Pd	Guru sertifikasi
4	Hj Asiah,S.Pd	Guru Non sertifikasi

Lampiran 7. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI SMP NEGERI 13 BONTOA KABUPATEN MAROS**



**Lampiran 8. Pedoman Wawancara**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Identitas Informan**

- 1. Nama :
- 2. Jabatan / Pekerjaan :
- 3. Waktu Wawancara :
- 4. Lama Wawancara :

**B. Tanggapan Informan**

- a. Bagaimana tanggapan Bapak/ibu tentang kualitas guru dismpn 13 bontoa.?

---

---

---

---

- b. Bagaimana tanggapan bapak/ibu melihat kuantitas jam mengajar.?

---

---

---

- c. Bagaimana tanggapan Bapak/ibu dalam melihat keandalan.?

---

---

---

---

d. Bagaimana tanggapan bapak/ibu dalam melihat sikap.

---

---

## Lampiran 9. Matriks Hasil Wawancara

### MATRIKS HASIL WAWANCARA ANALISIS KINERJA GURU SERTIFIKASI PADA SMP NEGERI 13 BONTOA MAROS

No	Variabel/Indikator	Sumber/Informan	Pertanyaan	JawabanInforman
	<b>Kinerja guru</b>			
1	Kualitas kerja	HAMS	Bagaimana tanggapan Bapak/ibu tentang kualitas guru di smpn13 bontoa.?	Beberapa guru ada yang berprestasi tingkat kabupaten dan propinsi ,ada yang sebagai trainer dan pengurus komunitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kabupaten.
2	Kuantitaskerja	HAMS	Bagaimana tanggapan bapak/ibu melihat kuantitas jam mengajar.?	Semua guru PNS mendapat alokasi jam mengajar yang cukup sesuai di programkanuntuk mendapatkan tunjangan sertifikasi minimal 24 jam.
3	Kehandalan	HAMS	Bagaimana tanggapan Bapak/ibu dalam melihat kehandalan.?	Handal di mata pelajaran masing-masing yang di ampu.
4	Sikap	HAMS	Bagaimanatanggapانبapak/ibu dalammelihat sikap ?.	Sebagai pendidik mampu memberi contoh dan teladan yang baik bagi peserta didiknya.

**Lampiran 10. Pedoman Observasi**

**PEDOMAN OBSERVASI**

**A. Identitas Tempat Observasi**

- 1. Nama Tempat : \_\_\_\_\_
- 2. Alamat : \_\_\_\_\_
- 3. Waktu Observasi : \_\_\_\_\_

**B. Hal-hal yang diobservasi**

Mengenai proses pengamatan (observasi) yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat analisis terhadap kinerja guru sertifikasi pada SMP Negeri 13 Bontoa Maros, maka adapun aspek yang diamati adalah :

- 1. Kualitas Kerja guru

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 2. Kuantitas Kerja guru

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 3. Kehandalan guru

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 4. Sikap Guru sesama guru dan siswa

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Lampiran11.Hasil Observasi

### HASIL OBSERVASI PENELITIAN

No	Fokus Masalah dan Hasil observasi	Indikator yang diobservasi	Kesimpulan
1	Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran dan kemampuan melakukan penilaian peserta didik. (hasil observasi, sudah menyusun RPP berdasarkan kompetensi dasar dan sudah melaksanakan penilaian melalui ulangan kompetensi ).	kualitas	Kualitas guru smp negeri 13 bontoa kabupaten maros dapat dikategorikan selalu Kualitas kerja guru ini ditunjukkan dengan cara mereka di dalam mengajar berpedoman pada RPP yang telah dibuat, dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu serta mampu melaksanakan penilaian terhadap peserta didik.
2	Jumlah jam mengajar. (hasilobservasi, guru yang sudah tersertifikasi sudah mengajar 24 jam dalam seminggu).	Kuantitas	Kuantitas guru smp negeri 13 bontoa kabupaten maros dapat dikategorikan masih selalu, meskipun darihasil jawaban responden yang melalui penyebaran angket yang mayoritas menyatakan setuju tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan oleh para guru telah sesuai dengan harapan sekolah.
3	Kemampuan para guru dalam melaksanakan metode pembelajaran (hasil observasi, tidak semua guru mapu melaksanakan metode pembelajaran).	Kehandalan	Kehandalan guru dapat dikategorikan sering . Hal ini dapat dikatakan demikian karena para guru mampu melaksanakan metode pembelajaran dan mampu mencari solusi apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mengajar. Dan selalu berpedomana pada peraturan sekolah.
4	Kerjasama guru dengan guru yang lainnya ( hasil observasi, tidak semua guru bisa bekerjasama ).	Sikap	Kinerja guru yang dilihat dari indikator sikap guru dapat dikategorikan sering. Sikap yang ditunjukkan terhadap rekan guru dan saling kerjasama.



## RIWAYAT HIDUP

### Informasi Personal

NamaLengkap Jamaluddin  
Alamat Jl. Sejahtera Lr 1 No 11 Maros  
NomorTelepon 0811 410 797  
E-mail jamalpadoma@yahoo.co.id  
Warga Negara Indonesia  
Tempat&Tanggallahir Kampung Baru, 14 Januari 1979  
JenisKelamin Laki-laki  
Status Pernikahan Menikah



### Riwayat Pendidikan

1998 – 2005 S1 Program Studi Budidaya Perairan  
Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan UNHAS  
2011 – 2012 Pendidikan Akta IV  
STIKP Yapim Maros  
1995 – 1998 SMA Negeri 1 Kajuara Kabupaten Bone  
1992 – 1995 SLTP Negeri 1 Kajuara Kabupaten Bone  
1986 – 1992 SDN 265 Gona Kajuara Kabupaten Bone

### Riwayat Pekerjaan

Instansi SMP Negeri 13 Bontoa Kabupaten Maros  
Jabatan  
2005 – 2007 Monev Kementerian pendidikan  
2007 - 2017 Guru Honor SMP Negeri 13 Bontoa Maros  
2010 – 2016 Penyelia Mitra Tani Kementerian pertanian  
AlamatInstansi Jl. Ndi Raja Panjalingan Kec Bontoa Kab Maros

### Nama Orang Tua

Ayah Andi Padoma  
Ibu Andi Cinta

Makassar, Desember 2017

Penulis

KEPALA SMP NEGERI 13 BONTOA  
Nomor : 025 /PKM.DP/SMP.13/KP/2016

Tentang

**PEMBAGIAN BEBAN TUGAS GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN  
DAN PROSES BIMBINGAN – KONSELING  
SEMESTER 1 TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

Kepala SMP Negeri 13 Bontoa, setelah :

Menimbang

- a. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan standar nasional pendidikan, khususnya standar proses dan pengelolaan, maka dipandang perlu untuk mengatur beban kerja guru dengan baik.
- b. Sehubungan dengan maksud poin (a) diatas, maka dipandang perlu untuk mengatur beban tugas guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling pada semester 1 tahun pelajaran 2016/2017 guna memenuhi poin (a) dan (b) di atas, maka dipandang perlu untuk menerbitkan Surat Keputusannya;

Mengingat

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2006 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 tentang guru;
5. SK Menpan No. 26/Menpan tahun 1989 tentang Angka Kredit bagi Guru dalam Lingkungan Dpdiknas;
6. Permendiknas No. 22 tahun 2006 tentang Standar Isi;
7. Permendiknas No. 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah;
8. Permendiknas RI No. 39 tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas.
- a. Kalender Pendidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, Tahun Pelajaran 2016/2017;
- b. Hasil rapat pembagian beban tugas guru pada tanggal 18 Juli 2016.

Memperhatikan

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan

Pertama

- : Menunjuk saudara yang disebut namanya pada lampiran 1 surat keputusan ini untuk melaksanakan Proses Pembelajaran pada Semester 1 tahun pelajaran 2016/2017 dengan tugas tetap muka sebagaimana diuraikan dalam lampiran 1 surat keputusan ini.
- : Menunjuk saudara yang disebut namanya pada lampiran 2 surat keputusan ini untuk melaksanakan Proses Bimbingan dan Konseling pada Semester 1 tahun pelajaran 2016/2017 dengan beban kerja atau jumlah siswa asuh sebagaimana diuraikan dalam lampiran 2 surat keputusan ini
- : Surat keputusan ini mulai berlaku pada tanggal penetapannya;
- : Apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya, maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Disahkan Oleh :  
Kepala Dinas Pendidikan Kab. Maros



Temusan  
1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Maros  
2. Masina-masina vana bersanakutan

Drs. ALIMUDDIN  
NIP. 19581231 198603 1 176

Mengetahui  
Pengawas SMP,

H. KAHAR, S.Pd.M.Pd.  
NIP. 19570421 198003 1 023



DITETAPKAN DI  
PADA TANGGAL : 18 Juli 2016  
: MAROS

PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM MENGAJAR (BEBAN MENGAJAR) DAN TUGAS TAMBAHAN LAINNYA  
 SMP NEGERI 13 BONTOA SEMESTER 1 TAHUN PELAJARAN 2016/2017

5

NAMA GURU/NIP	TAHUN SERTIFIKASI	TUGAS MENGAJAR	JML KLS YANG DIAJAR	JAM/KLS/MINGGU	JUMLAH JAM MENGAJAR	TUGAS TAMBAHAN JAM	JAM MENGAJAR DI SEKOLAH LAIN	JUMLAH BEBAN KERJA (7)+(8)+(9)	TUGAS TAMBAHAN
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
MINUDDIN	2009	1. Pend. Agama Islam (Kls 7DE) 1. Ped. Agama Islam (Kls 8.9.ABCD)	2 9	3 2	24	2	0	26	Wali Kelas 7E
WAJEDI, S.Ag	Belum	1. Pend. Agama Islam (KLS 7.ABC) 12. BTQ (Kls 8.ABCDE)	3 5	3 2	19	2	0	21	Wali Kelas 7C
MADONG, S.Ag	Belum	1. Ped. Agama Islam (Kls 8.9.E) 14. Praknya (Kls 7. ABCDE) 13. Pend. Ling. Hidup (9.ABCDE)	1 5 5	2 2 2	22	0	0	22	
RAYATI, S.Pd 600810 198703 2 0 14	2009	2. P K n (Kls 7AB)	2	3	26	2	0	28	Wali Kelas 8E
AR, S.Pd, M.Pd. 570421 198003 1 023	2007	2. P K n (Kls 8ABCDE, 9ABCDE) 2. P K n ( Kls 7CDE)	10 2	2 3	6	18	0	24	Kepala Sekolah
AWATI, S.Pd 6603 13198803 2 016	2007	3. Bahasa Indonesia (Kls 7.ABCD)	4	6	24	0	0	24	Wali Kelas 7B
ATI, S.Pd 6208 27198512 2 002	2007	3. Bahasa Indonesia (Kls 9.ABCE)	5	5	25	2	0	27	Wali Kelas 9D
A, S.Pd	Belum	3. Bahasa Indonesia (Kls 7E) 3. Bahasa Indonesia (Kls 8.AB) 8. Seni Budaya (7.ABC)	1 2 3	6 5 2	22	0	0	22	
FIFA, S.Pd	Belum	3. Bahasa Indonesia (Kls 7.C)	1	5	5	0	0	5	Pengelola Perpustakaan
DI, S.Pd	Belum	3. Bahasa Indonesia (Kls 7.E) 10. PKn (Kls 7.E)	1 1	5 3	8	0	0	8	
ANI, S.Pd 1711105 200012 2 002	2011	4. Bahasa Inggris (Kls 8A, 9ABCDE)	6	4	24	2	0	26	Wali Kelas 8A
A, S.Pd 1770903 200312 2 005	2012	4. Bahasa Inggris (Kls 7ABCDE,8B) 4. Bahasa Inggris (Kls 7CDE.) 10. TIK (Kls 7AB)	6 3 2	4 4 2	24 16	2 0	0	26 16	Wali Kelas 8B
LIJAH, S.Pd 1631231 198512 2 043	2007	5. Matematika Kls 8AB, 9CDE)	5	5	25	2	0	27	Wali Kelas 9C
DARAHMAN, S.Pd 1620112 198403 2 043	2009	5. Matematika (Kls 7.ABCDE)	5	5	25	0	0	25	Urs. Kurikulum
AWATI, S.Pd 1780105 200312 2 001	2012	5. Matematika (KLS 8CDE, 9.AB)	5	5	25	2	0	27	Wali Kelas 9E

(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
A, S.Pd 680414 198903 2 017	2009	6. I P A (Kls 8.ABC, 9AB )	5	5	25	2	27	Wali Kelas 9B Pengella LAB IPA	
N, S.Pd 700402 199303 1 005	2010	6. I P A (Kls 8DE, 9CDE )	5	5	25	0	25	Urs. Sarana/Pasarana	
WATI, S.Pd 730606 200012 2 003	2011	6. I P A (Kls 7ABCDE )	5	5	25	0	25	Wali Kelas 7A	
DAH, S.Pd 631231 198411 2 044	2007	7. I P S (Kls 8DE, 9CDE)	5	5	25	2	27	Wali Kelas 8D	
MIMAD ANWAR, S.Pd 700114 199803 1 005	2011	7. I P S (Kls 8ABC, 9AB)	5	5	25	2	27	Urs. Humas Wali Kelas 9A	
, SE 780912 201001 1 016	2015	7. I P S (Kls 7ABCDE)	5	4	20	2	24	Wali Kelas 7D Pembina pramuka	
MARYAM, S.Pd 690131 199103 2 006	2010	8. Seni Budaya (Kls 7DE, 8, 9)	12	2	24	2	26	Wali Kelas 8B Pembina Kebersihan Sek.	
LAH BASO, S.Pd 660412 198903 1 021	2007	9. Penjas Orkes (Kls 7, 8AB, 9)	12	2	24	0	24	Pembina UKS, PMR dan Olahraga Berprestasi	
L, S.Pd	Belum	9. Penjas Orkes (Kls 8.CDE)	3	2	6	0	6		
I, S.Pd 6700507 199203 1 011	2012	11. Mulok Bhs & Sastra Mksar (Semua Kelas)	15	2	30	0	30	Urs. Kesiswaan	
AYA, S.Pd	Belum	10. TIK (Kls 9ABCDE))	5	2	10	0	10		
AH, S.Pd	Belum	10. TIK (Kls 7CDE))	3	2	6	0	6		
RA RATNA M, S.Pd	Belum	3. Bahasa Indonesia (Kls 7.D)	1	5	5	0	5		
BDUL MAJID, M.Pd 6671231 199003 1 066	2009		0	0	0	12	12	Wakasek Koordinator BK	
Jumlah							570	58	628

ANALISIS BEBAN TUGAS MENGAJAR

Uraian Tugas	Total Jam
Uraian Tugas	570
ajar di sekolah ini	58
entas/tugas tambahan	0
ajar disekolah lain	628
uhnya	21.66
jam mengajar guru	

Maros, 18 Juli 2016

Mengetahui :  
Pengawas SMP Wilayah...

Mengesahkan :  
Kepala Dinas pendidikan Kab. Maros



*(Signature)*

Dr. ALIMUDDIN

H. KAHAR, S.Pd, M.Pd

NIP. 19570521 198003 1 023

ASHAR PADUPPA, S.Sos

NIP. 19560811 198212 1 002



ANALISIS BEBAN MENGAJAR GURU MATA PELAJARAN/BIMBINGAN DAN KONSELING  
SEMESTER 1 TAHUN PELAJARAN 2016/2017

No	Komponen	Kelas dan Alokasi			Rombel Peningkat	Jml Jam	Jml Guru	Keterangan
		VII	VIII	IX				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(10)	(11)	(12)						
<b>A. Mata Pelajaran</b>								
1	Pendidikan Agama Islam	2	2	2	5	5	30	2
2	Pendidikan kewarganegaraan	2	2	2	5	5	30	2
3	Bahasa Indonesia	5	5	5	5	5	75	3
4	Bahasa Inggris	4	4	4	5	5	60	2
5	Matematika	5	5	5	5	5	75	3
6	Ilmu Pengetahuan Alam	5	5	5	5	5	75	3
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	5	5	5	5	5	75	3
8	Seni Budaya	2	2	2	5	5	30	1
9	Pendidikan Jasmani dan Olahraga	2	2	2	5	5	30	1
10	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2	2	2	5	5	30	2
<b>B. Muatan Lokal</b>								
1	Bahasa dan Sastra Makassar	2	2	2	5	5	30	1
2	Pend. Lingkungan Hidup (PLH)	-	-	2	-	-	10	-
3	BTQ	2	2	-	5	5	20	-
	Jumlah Guru Mata Pelajaran	38	38	38			570	21
	Jumlah Siswa							7
	Rasio Gr BK dgn Jml Siswa							
	C. Bimbingan dan Konseling				146	138	153	437
	Rasio Ideal = 1 : 150							1
	Setara dgn 69 jam TM							
	150 Siswa asuh setara 24							
	Jam pelajaran							22
	Jumlah Guru Mapel & BK							8
								30

Maros, 18 Juli 2016

Kepala Sekolah

H. KAHAR, S.Pd, M.Pd

NIP. 19570521 198003 1 023



Kepala Dinas pendidikan Kab. Maros

Mengesahkan :

ASHAR PADUPPA, S.Sos

NIP. 19560811 198212 1 002



Mengetahui,  
Pengawas SMP

Drs. ALIMUDDIN

NIP. 195812 31 1986031 1 176



**ROSTER MATA PELAJARAN SMP NEGERI 13 BONTOA  
SEMESTER 1 TAHUN PELAJARAN 2016 /2017**

KELAS VII										KELAS VIII										KELAS IX										KETERANGAN		JML JAM
B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	KODE	NAMA GURU	MATA PELAJARAN	JML JAM					
KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG									
3	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	up	01	Drs. H. AMINUDDIN	PAI-BP(7.AB), PAI (8.ABCDE, 9.ABCD)	24					
3	06	19	03	12	01	24	13	18	23	21	04	14	11	07	02	AHMAD WAJEDY, S.Ag	PAI-BP(7.CDE), BTQ (8.ABCDE)	19														
3	06	19	03	12	01	24	13	18	23	21	04	14	11	07	03	MUHAMMADONG, S.Ag	PAI (9.E), Prakarya (7). PLH (9.ABCDE)	22														
3	24	22	19	15	26	16	04	14	13	01	03	20	07	11	04	HJ. NURHAYATI,S.Pd	PPKn (7.AB), PKn (8.ABCDE, 9.ABCDE)	26														
3															05	H. KAHAR, S.Pd., M.Pd	PPKn (7.CD)	6														
3	24	22	19	15	26	16	04	14	13	01	03	20	07	11	06	HJ. IRMAWATI, S.Pd	Bhs. Indonesia (7.ABCD )	24														
3	15	03	06	22	04	02	01	13	18	26	21	23	20	16	07	ANNIHATI,S.Pd	Bhs. Indonesia (9.ABCDE )	25														
3	15	03	06	22	04	btq	01	13	18	26	21	23	20	16	08	HJ. ASIA, S.Pd	Bhs. Indonesia (7.E, 8.AB), SB (ABC)	22														
3															09	NUR AFIFA, S.Pd	Bhs. Indonesia (8.C)	5														
3	26	06	12	19	21	01	29	18	13	11	17	20	16	03	10	SUNARDI, S.Pd	Bhs. Indonesia (8.E), PPKn (7.E)	8														
3	26	06	12	19	21	01	29	18	13	11	17	20	16	03	11	CHAERANI, S.Pd	Bhs. Inggris (8.A), (9.ABCDE)	24														
3	06	12	22	19	24	17	29	18	10	03	26	20	16	07	12	HJ. ROSMA, S.Pd	Bhs. Inggris (7.ABCDE + 8.B )	24														
3	06	12	22	08	24	17	28	13	10	03	26	11	23	07	13	RAHMAWTI, S.Pd.I	Bhs. Inggris (8.CDE), TIK.(8.AB)	16														
3															14	HJ. HALIJAH, S.Pd	Matematika 8(DE), 9(ABC)	25														
3	15	02	19	08	16	17	28	13	10	14	21	11	23	07	15	AMIR DARAHMAN, S.Pd	Matematika (7.ABCDE)	25														
3	15	02	19	03	16	13	23	04	20	14	21	18	01	26	16	HERNAWATI, S.Pd	Matematika 8(AB), 9(CDE)	25														
3	15	02	19	03	16	13	23	04	20	14	21	18	01	26	17	SARDINA, S.Pd	IPA (8.ABC, 9.AB)	25														
3															18	MUHSIN, S.Pd	IPA (8.DE, 9.CDE)	25														
3	22	26	15	08	17	12	16	01	14	23	24	18	20	04	19	HASMAWATI, S.Pd	IPA (7.ABCDE)	25														
3	22	26	15	08	17	12	16	01	14	23	24	18	20	04	20	HJ. RAODAH, S.Pd	IPS (8.DE, 9.CDE)	25														
3	01	19	15	02	17	04	26	23	14	24	07	18	20	27	21	MUH. ANWAR, S.Pd	IPS (8.ABC, 9.AB)	25														
3	01	19	06	02	11	04	26	23	10	24	07	03	16	27	22*	HAMKA, S.Pd	IPS (7.ABCDE)	20														
3															23	HJ. SITTI MARYAM, S. Pd	SENI BUDAYA(7.DE, 8.ABCDE, 9.ABCDE)	24														
3	01	19	06	02	11	08	17	20	10	07	14	PLH	16	18	24	ABDULLAH BASO, S.Pd	Penjas Orkes 7(ABCDE), 8(AB), 9(ABCDE)	24														
3	03	06	12	22	02	08	17	20	04	07	14	26	11	18	25	MUH. SAENAL, S.Pd	Penjas Orkes 8(CDE)	6														
3	03	06	12	22	btq	08	17	20	04	07	14	26	11	18	26	SAFRI	BSM (Semua kelas)	30														
3															27	NURBAYA, S.Pd	TIK (9.ABCDE)	10														
3															28	NURKHALISAH	TIK (8.CDE)	6														
3															29	SYARIPA RATNA M, S.Pd	Bhs. Indonesia (8.C)	5														
Total Jam Pelajaran																											570					

Maros, 18 Juli 2016

Mengetahui,  
Pengawas SMP



Drs. ALIMUDDIN  
NIP. 195812 31 1986031 1 1

Kepala Sekolah,



H. KAHAR, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19570412 198003 1 023

Mengesahkan :

Kepala Dinas pendidikan Kab. Maros



ASHAR PADJUPPA, S.Sos  
NIP. 19560811 198212 1 002

KELAS VII					KELAS VIII					KELAS IX				
B	C	D	E		A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD	KD
19	24	26	08	21	23	13	28	20	04	07	11	03	20	
19	24	26	08	21	23	13	28	20	04	07	11	03	20	
19	22	24	23	21	17	29	26	20	14	07	01	04	20	
06	22	24	23	13	17	29	26	28	14	11	01	04	03	
06	15	02	10	13	21	16	09	20	17	11	14	07	PLH	
22	15	02	10	08	21	16	09	20	17	01	14	07	23	
22	15	02	kn	08	21	16	09	20	17	01	14	07	23	
JUM'AT BERSIH					JUM'AT BERSIH					JUM'AT BERSIH				
5	08	12	22	24	17	21	25	09	26	11	14	07	27	18
5	sb	12	22	24	17	21	25	09	26	11	14	07	27	18
2	12	08	06	19	16	26	21	20	14	17	27	24	18	11
2	12	SB	06	19	16	26	21	20	14	17	27	24	18	11
5	12	05	15	26	08	16	21	25	18	07	23	04	24	20
6	12	05	15	26	08	16	21	25	18	07	23	04	24	20
1	19	05	23	15	08	16	21	14	18	27	17	07	26	24
1	19	06	23	15	11	12	02	14	25	27	17	07	26	24
1	04	06	05	15	11	12	BTQ	14	25	21	17	07	18	16
9	04	15	05	12	23	08	17	02	01	21	11	27	18	16
9	04	15	05	12	23	08	17	BTQ	01	21	11	27	18	16

---

## RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Nama Sekolah : SMP Negeri 13 Bontoa  
Mata Pelajaran : Matematika  
Kelas / Semester : IX / 1 (Ganjil)

**STANDAR KOMPETENSI** : 1. Memahami kesebangunan bangun datar dan penggunaannya dalam pemecahan masalah.

**KOMPETENSI DASAR** : 1.1. Mengidentifikasi bangun – bangun datar yang sebangun dan kongruen.

**ALOKASI WAKTU** : 2 jam pelajaran (2 pertemuan.)

### A. TUJUAN PEMBELAJARAN

- *Pertemuan Pertama dan Kedua,*
  1. Peserta didik dapat mendiskusikan dua bangun yang sebangun atau kongruen melalui model bangun datar
  2. Peserta didik dapat mendiskusikan dua bangun datar sebangun atau kongruen

❖ **Karakter siswa yang diharapkan :**  
Disiplin (*Discipline*)  
Rasa hormat dan perhatian (*respect*)  
Tekun (*diligence*)  
Tanggung jawab (*responsibility*)

### B. MATERI PEMBELAJARAN

Kesebangunan

### C. METODE PEMBELAJARAN

1. Model Pembelajaran : Pembelajaran kooperatif
2. Metode Pembelajaran : Diskusi, Tanya Jawab dan Pemberian Tugas.

### D. LANGKAH-LANGKAH PEMBELAJARAN

#### ➤ Pertemuan Pertama dan Kedua.

##### Pendahuluan

- Apersepsi : Peserta didik diajak untuk memperhatikan pengubinan lantai, atap atau halaman.
- Motivasi :
  1. Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai
  2. Guru menginformasikan metode pembelajaran yang akan digunakan

##### Kegiatan Inti

###### ▪ Eksplorasi

Dalam kegiatan eksplorasi, guru:

- ☞ Meminta Peserta didik untuk mencermati unsur-unsur yang terdapat pada dua bangun datar sebangun.
- ☞ materi yang akan dipelajari dengan menerapkan prinsip *alam takambang jadi guru* dan belajar dari aneka sumber;
- ☞ menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lain;

- 
- ☞ memfasilitasi terjadinya interaksi antarpeserta didik serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya;
  - ☞ melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran;

#### ▪ **Elaborasi**

Dalam kegiatan elaborasi, guru:

- ☞ memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis;
- ☞ memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif;
- ☞ memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar;
- ☞ memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok;
- ☞ memfasilitasi peserta didik untuk menyajikan hasil kerja individual maupun kelompok;

#### ▪ **Konfirmasi**

Dalam kegiatan konfirmasi, guru:

- ☞ memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik,
- ☞ memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber,
- ☞ memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan,
- ☞ memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar:
  - berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang menghadapi kesulitan, dengan menggunakan bahasa yang baku dan benar;
  - membantu menyelesaikan masalah;
  - memberi acuan agar peserta didik dapat melakukan pengecekan hasil eksplorasi;
  - memberi informasi untuk bereksplorasi lebih jauh;
  - memberikan motivasi kepada peserta didik yang kurang atau belum berpartisipasi aktif.

#### **Kegiatan Akhir**

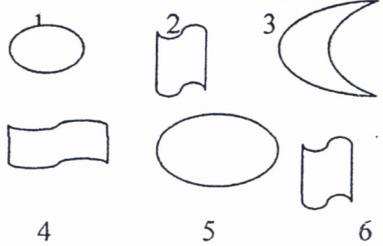
Dalam kegiatan penutup, guru:

- ☞ bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran;
- ☞ melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram;
- ☞ memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran;
- ☞ merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik.

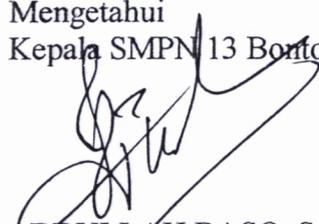
**E. SUMBER PEMBELAJARAN**

Lingkungan  
Matematika 1 untuk kelas IX SMP dan Mts.  
Sumber lain yang relevan

**F. Penilaian Hasil Belajar**

Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian		
	Teknik	Bentuk Instrumen	Instrumen/ Soal
<ul style="list-style-type: none"><li>Mendiskusikan dua bangun yang sebangun atau kongruen melalui model bangun datar</li></ul>	Tes tertulis	Uraian	<ul style="list-style-type: none"><li>Bangun-bangun manakah yang sebangun dan manakah yang kongruen? Mengapa?</li></ul> 
<ul style="list-style-type: none"><li>Mengidentifikasi dua bangun datar sebangun atau kongruen</li></ul>	Tes tertulis	Daftar pertanyaan	<ul style="list-style-type: none"><li>Apakah kedua bangun berikut ini kongruen? Mengapa?</li></ul> 

Mengetahui  
Kepala SMPN 13 Bontoa,

  
ABDULLAH BASO, S.Pd  
NIP. 19660412 198903 1 021

Bontoa, 18 Juli 2017

Guru Mapel Matematika

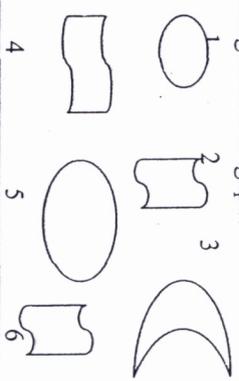
  
HJ, HALIJAH. S. Pd  
NIP ; 196312311985122043

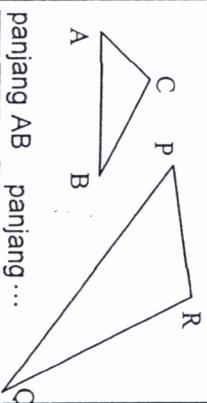
## SILABUS PEMBELAJARAN

Sekolah : SMP Negeri 13 Bontoa  
 Kelas : IX (Sembilan)  
 Mata Pelajaran : Matematika  
 Semester : I (satu)

### GEOMETRI DAN PENGUKURAN

Standar Kompetensi : 1. Memahami kesebangunan bangun datar dan penggunaannya dalam pemecahan masalah

Kompetensi Dasar	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran	Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian			Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk	Contoh Instrumen		
1.1 Mengidentifikasi kesebangunan bangun datar yang sebangun dan kongruen	Kesebangunan	Mendiskusikan dua bangun yang sebangun atau kongruen melalui bangun datar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mendiskusikan dua bangun yang sebangun atau kongruen melalui bangun datar</li> </ul>	Tes tertulis	Uraian	Bangun-bangun manakah yang sebangun dan manakah yang kongruen? Mengapa? 	5 x40 menit	Buku teks, lingkungan, bangun datar dari kawat atau karton
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengidentifikasi dua bangun datar sebangun atau kongruen</li> </ul>	Tes tertulis		Daftar pertanyaan	

Kompetensi Dasar	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran	Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian				Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk	Contoh Instrumen			
1.2 Mengidentifikasi sifat-sifat dua segitiga sebangun dan kongruen	Kesebangunan	Mencermati perbedaan dua segitiga sebangun atau kongruen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membedakan pengertian sebangun dan kongruen dua segitiga.</li> </ul>	Tes lisan	Daftar pertanyaan	<p>Kalau <math>\triangle ABC</math> sebangun dengan <math>\triangle PQR</math>, apakah</p> <p>a. sisi-sisi yang bersesuaian sama panjang?</p> <p>b. sudut-sudut yang bersesuaian sama besar?</p> <p>Kalau dua segitiga kongruen, apakah dua segitiga tersebut tentu sebangun?</p>	5 x 40 menit	Buku teks, lingkungan, bangun datar dari kawat atau karton	
		Mengidentifikasi sifat-sifat dua segitiga sebangun dan kongruen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyebutkan sifat-sifat dua segitiga sebangun dan kongruen.</li> </ul>	Tes tertulis	Isian singkat	<p>Diketahui <math>\triangle ABC</math> dan <math>\triangle PQR</math>, sebangun</p>  <p>panjang <math>AB = \frac{\text{panjang} \dots}{\text{panjang} PQ} = \frac{\text{panjang} \dots}{\text{panjang} \dots}</math></p> <p>Sudut <math>A = \text{sudut} \dots</math></p>	5 x 40 menit		
1.3 Menggunakan konsep kesebangunan segitiga dalam pemecahan masalah	Kesebangunan	Mengamati perbandingan sisi-sisi dua segitiga yang sebangun dan menghitung panjangnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menentukan perbandingan sisi-sisi dua segitiga yang sebangun dan menghitung panjangnya</li> </ul>	Tes tertulis	Uraian	<p><math>\triangle ABC</math> sebangun dengan <math>\triangle PQR</math>. Panjang <math>AB = 4</math> cm. Sisi yang bersesuaian dengan <math>AB</math> adalah sisi <math>PQ</math>, dan panjang <math>PQ = 6</math> cm. Jika panjang sisi <math>BC = 5</math> cm, maka panjang sisi <math>QR</math> adalah ....</p>	15 x 40 menit	Buku teks, lingkungan, bangun datar dari kawat atau karton	
		Menggunakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecahkan</li> </ul>	Tes tertulis	Uraian	Sebuah foto ukuran 3 X 4 akan	x40menit		

Kompetensi Dasar	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran	Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian			Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk	Contoh Instrumen		
lah		kesebangunan untuk memecahkan masalah	masalah yang melibatkan kesebangunan.			diperbesar sehingga lebar foto tersebut menjadi 60 cm. Kertas foto yang diperlukan untuk membuat foto yang diperbesar tersebut adalah ... cm <sup>2</sup> .		
<p>❖ Karakter siswa yang diharapkan : Disiplin ( <i>Discipline</i> )  Rasa hormat dan perhatian ( <i>respect</i> )  Tekun ( <i>diligence</i> )  Tanggung jawab ( <i>responsibility</i> )</p>								