

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 PINRANG**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan Pada
Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar*

OLEH

ULANDARI

10531218515

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 PINRANG**



SKRIPSI

OLEH

ULANDARI

10531218515

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR PENGESAHAN


Skripsi ini atas nama **Ulandari**, NIM **10531218515** diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 115 TAHUN 1440 H/2019 M, Tanggal 23 Juli 2019, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 23 Juli 2019.

Makassar, 27 Dzulhijjah 1440 H
28 Agustus 2019 M

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Pahim, SE., MM. (.....)
2. Ketua : Erwin Akib, M.Pd., Ph.D. (.....)
3. Sekretaris : Dr. Baharullah, M. Pd. (.....)
4. Penguji :
 1. Andi Adam, S.Pd., M.Pd. (.....)
 2. Lr. Baharullah, M. Pd. (.....)
 3. D. H. M. Syukur Hak, MM (.....)
 4. Nasir, S.Pd., M.Pd. (.....)

Disahkan Oleh:
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar


Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM 860934



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pinrang.**

Mahasiswa yang bersangkutan:

Nama : **ULANDARI**
Stambuk : **10531218515**
Program Studi : **Teknologi Pendidikan**
Jurusan : **Ilmu Pendidikan**
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Setelah diperiksa dan diteliti, skripsi ini telah memenuhi persyaratan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II


Dra. Hj. Maryati Z, M. Si.


Drs. H. M. Syukur Hak, MM.

Diketahui oleh

Dekan FKIP
Unismuh Makassar


Erwin Akib, M.Pd., Ph. D
NBM. 860934

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan


Dr. Muhammad Nawir, M. Pd.
NBM. 991323



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ulandari**
Nim : 10531 2185 15
Jurusan : Teknologi Pendidikan
Judul Skripsi : Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di
SMK Negeri 1 Pinrang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil ciptaan orang lain atau dibuatkan oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juli 2019
Yang Membuat Pernyataan

Ulandari



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ulandari**
Nim : 10531 2185 15
Jurusan : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesai penyusunan skripsi ini, saya akan menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam menyusun skripsi, saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing yang telah ditetapkan oleh pemimpin fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (Plagiat) dalam penyusunan skripsi.
4. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1, 2, dan 3, saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, Juli 2019
Yang Membuat Pernyataan

Ulandari

Mengetahui
Ketua Jurusan
Teknologi Pendidikan



Dr. Muhammad Nawir, M.Pd.

NBM : 991 323

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jadilah diri sendiri, cari jati diri, optimis, karena hidup terus mengalir dan kehidupan terus berputas, dan sesekali lihatlah kebelakang untuk melanjutkan perjalanan hidup yang tiada berujung



**Kupesembahkan Karya Ini Buat:
Kedua Orang Tuaku, Saudaraku, dan Sahabatku,
Atas Keikhlasan dan Doanya dalam Mendukung Penulis
Mewujudnkan Harapan Menjadi Kenyataan**

ABSTRAK

Ulandari. 2019. *Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK 1 Pinrang.* Skripsi. Prodi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Drs. Hj. Maryati Z, M. Si dan Pembimbing II Dra. H. M. Syukur Hak, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pinrang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengambil latar belakang SMK Negeri 1 Pinrang. Dengan menggunakan pendekatan *ex post Facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada SMK Negeri 1 Pinrang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. sampel dalam penelitian ini adalah 50 guru yang telah lulus sertifikasi guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis korelasi.

Berdasarkan analisis data dan pemebahasan dapat disimpulkan terdapat kofisien korelasi r_{xy} sebesar 0,643 dengan nilai diinterpretasikan ketabel interval koefisienya berdpada kofisien korelasinya 0,600 sampai 0,800 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup baik antara sertifikasi guru dan kinerja guru. Dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji r tabel, diperoleh r hitung = 0,643. Dari tabel distribusi r pada taraf signifikan 5% (0,05) diperoleh r tabel = 0,278. Karena r hitung > r tabel yaitu 0,643 > 0,278, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dab H_a diterima, artinya sertifikasi guru terhadap kinerja guru di terima.

Kata Kunci : Sertifikasi Guru, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam karena atas berkat limpahan rahmat, dan karunianya sehingga penulis masih selalu diberikan kesehatan sampai detik ini hingga tidak dapat tersurahkan lagi. Salawat dan salam juga senantiasa kita ucapkan kepada nabiullah Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi semua umat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Pinrang”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk program Strata-1 di jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak,

Dengan rasa hormat penulis ucapkan kepada Kedua Orang Tua saya **Dari** dan **Nasira** atas segala pengorbanan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu sejak kecil sampai sekarang ini. Semoga apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi kebaikan dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Dra. Hj. Maryati Z, M. Si Pembimbing I dan **Dr. H. M. Syukur Hak,MM** Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran serta kesabaran dalam membimbing penulis. Dan rekan-rekan Mahasiswa yang telah bersama-sama berjuang dan membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,M.M.** Bapak **Erwin Akib, M.Pd.,Ph.D.** Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Bapak **Dr. Muhammad Nawir, M.Pd** Ketua Jurusan Teknologi Pendidikan.

Penulis menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut. Amin...

Wassalamualaikum Wr. Wb

Makassar, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KARTU KONTROL PEMBIMBING.....	v
SURAT PERNYATAAN	vii
SURAT PERJANJIAAN	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS	7
A. Deskriptif Teori.....	7
1. Penelitian yang Relevan.....	7
2. Pengertian Sertifikasi Guru	7
a. Perlunya Sertifikasi Guru	11
b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru	12
c. Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan	13
d. Prosedur dan Persyaratan Sertifikasi Guru dalam Portopolio	14
3. Pengertian Kinerja Guru	18
a. Aspek-aspek Kinerja Guru	20
b. Indikator Kinerja Guru.....	22
B. Kerangka Berpikir	29
C. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Instrumen Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
1) Analisis Deskriptif.....	38
2) Analisis Korelasi.....	41
B. Uji Hipotesis	44
C. Pembahasan	44

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	46
B. Saran	46
1) Bagi Sekolah	46
2) Bagi Guru.....	47
3) Bagi Peneliti.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

2.1	Bagan Kerangka Berpikir	29
3.1	Gambar Operasional Variabel.....	32



DAFTAR TABEL

3.1	Jumlah guru SMK Negeri 1 Pinrang	33
3.2	Jumlah guru yang sertifikasi di SMK Negeri 1 Pinrang.....	34
3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	37
4.1	Angket Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Pinrang	38
4.2	Angket Sertifikasi Guru.....	40
4.3	Angket Kinerja Guru.....	40
4.4	Korelasi Produk Moment.....	41
4.5	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	43
4.6	Correlations.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket / Kuesioner Penelitian
2. Daftar Nama Guru SMK Negeri 1 Pinrang
3. Tabel r
4. Nilai Sertifikasi Guru (X)
5. Nilai Kinerja Guru (Y)
6. Foto-foto



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolok ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendidikan yang ada, hal ini tentunya memerlukan upaya secara terus menerus dari pemerintah baik daerah maupun pusat untuk rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Prof. Sanusi mencakup social change, turbulence, complexity, and chaos, seperti pasar bebas (free trade), tenaga kerja bebas (free labour), perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Guru

dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, hal tersebut juga tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa karena kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh keberhasilannya dalam bidang pendidikan. Keberhasilan dalam pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru, dimana seorang guru merupakan perantara dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi guru merupakan suatu upaya meningkatkan profesionalisme guru, namun sertifikasi guru bukan merupakan puncak dari pengembangan profesionalisme. Profesionalisme guru perlu senantiasa dikembangkan dan terjadi keberlanjutan pascasertifikasi. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah di dalam meningkatkan keprofesionalan guru yaitu dengan adanya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Peraturan itu menjelaskan adanya pengembangan profesi berkelanjutan (PKB) atau disebut juga dengan *continuing professional development* (CPD). PKB atau CPD adalah upaya pengembangan kompetensi berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Keberlanjutan dari profesionalisme guru pascasertifikasi merupakan salah satu tantangan tersendiri bagi guru, apakah dengan adanya sertifikasi yang merupakan upaya peningkatan

profesionalisme berkelanjutan dapat menunjukkan profesionalitas kerjanya secara nyata di dunia pendidikan.

Hasibuan (2001:34), menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja guru didasarkan pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu perencanaan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan, dan Evaluasi atau penilaian. Direktorat PMTK ketiga indikator di atas sesuai dengan pedoman penilaian kinerja dan digunakan sebagai acuan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Koswara, Suryana, dan Triatna (2009), menyatakan bahwa sertifikasi guru belum memberikan dampak pada kemampuan profesional guru, selain itu muncul beberapa kasus yang mengasumsikan bahwa sertifikasi adalah suatu kondisi final dari profesi keguruan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian Suharta, dkk (2009), menyatakan bahwa sebagian guru memandang sertifikasi sebagai pencapaian puncak karier, profesionalisme dianggap statis, sekali tercapai maka selesai.

Dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja guru didasarkan pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu perencanaan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan, dan Evaluasi atau penilaian. Direktorat PMTK ketiga indikator di atas sesuai dengan pedoman penilaian kinerja dan digunakan sebagai acuan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Apabila sertifikasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dengan adanya peningkatan profesionalisme guru, maka kompetensi guru akan ikut meningkat sehingga dapat peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan, dimana peningkatan profesionalisme berkelanjutan ini juga merupakan salah satu program yang ditetapkan oleh Direktorat PMTK. Slameto (2011), *continuing professional development (CPD)* atau disebut pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah semua program dan kebijakan pengembangan profesional yang mendukung adanya pengembangan kompetensi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. PKB atau CPD ini memuat tiga unsur kegiatan pengembangan, yaitu: kegiatan pengembangan diri, kegiatan publikasi ilmiah, dan kegiatan karya inovatif. Dengan tiga kegiatan ini diharapkan profesionalisme guru pascasertifikasi akan senantiasa mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan profesionalisme pascasertifikasi maka kompetensi guru akan ikut berkembang, sehingga mutu kegiatan belajar mengajar mengalami suatu peningkatan. Meningkatnya mutu kegiatan belajar mengajar memberikan dampak positif pada ketercapaian tujuan pembelajaran yang optimal, sehingga pekerjaannya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan atau dengan kata lain kinerja guru mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka semangat kerja juga menurun, sehingga dalam mengerjakan tugas-tugasnya kurang bersemangat. Hal tersebut mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal.

SMK Negeri 1 Pinrang merupakan sekolah menengah kejuruan yang berstatus negeri yang terletak di Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Dilihat dari perkembangannya kualitas dan kuantitas sudah lebih meningkatkan hal ini terlihat dari guru yang sudah mengikuti sertifikasi, yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis menemukan bahwa masih terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu yang *Pertama*, Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri, *Kedua*, Adanya guru yang masih kurang memahami tentang strategi pembelajaran.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik dengan penelitian dengan judul “**Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pinrang**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apa pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pinrang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apa pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pinrang”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi peneliti lain sebagai bahan daftar pustaka dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi guru

Diharapkan dapat digunakan oleh guru-guru yang sudah sertifikasi untuk lebih meningkatkan ke profesionalnya dalam mengajar

b) Bagi peneliti

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana serta sebagai pengembangan ide tentang karya ilmiah dan ilmu pengetahuan dalam bidang sertifikasi guru terhadap kinerja guru.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Deskriptif Teori

1. Hasil penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya dilakukan di SMA Negeri 5 Surakarta tahun 2013. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan metode kausal komparatif atau *ex post facto research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 5 Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 guru yang telah lulus sertifikasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Berdasar analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, (1) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. (2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. (3) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta.

2. Pengertian Sertifikasi Guru

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disahkan pada desember 2005. Mulai saat ini, sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer dan menjadi topik pembicaraan yang hangat di masyarakat, terutama di dunia pendidikan. Dengan diberlakukannya undang-undang tersebut minimal memiliki tiga fungsi. *Pertama*, sebagai landasan yudiris bagi guru dari perbuatan

semena-mena dari siswa, orang tua, dan masyarakat. *Kedua*, untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Ketiga*, untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

Dengan demikian, sertifikasi guru merupakan program yang menjanjikan bagi guru. Selain pemerintah bermaksud ingin meningkatkan profesionalisme guru, juga ingin meningkatkan taraf hidup guru. Tak ayal, isu ini mendapatkan sambutan hangat dikalangan pendidikan, terutama para pendidik.

Pengertian sertifikasi adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2007). Sedangkan Kunandar (2009) bahwa sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik.

Sertifikasi pendidik bagi guru diatur dalam pasal 11 ayat (2) dan (3) Undang-undang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa sertifikat pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga pendidikan yang telah terakreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah dan dilaksanakan secara transparan, objektif dan akuntabel. Setiap orang yang memiliki sertifikat pendidik itu memiliki kesempatan yang Sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu (pasal 12 UUGD).

Agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas dan mantap, berikut ini dikutip dari pasal yang tertuang dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut:

1. Pasal 1 butir 11: sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru dan dosen.
2. Pasal 8 : Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
3. Pasal 11 butir 1 : Sertifikasi pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
4. Pasal 16 : Guru yang memiliki sertifikasi pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Undang- Undang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa pendidik dan pekerja profesional yang berhak mendapatkan hak- hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan demikian pendidik diharapkan mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut.

Didalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) ditentukan bahwa :

1. Seorang pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (*Pasal 8*).
2. Kualifikasi akademik diperoleh melalui perguruan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru (pasal 9) dan S-2 untuk dosen (*Pasal 46*).
3. Kompetensi profesi pendidik memiliki kompetensi pedagogig, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (*Pasal 19*).

Keempat kompetensi tersebut dapat diurai seperti berikut ini

- a) **Pertama**, Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik, dan untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b) **Kedua**, Kompetensi Kepribadian, adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, emosi terkendali.
- c) **Ketiga**, Kompetensi Sosial, adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berintegrasi secara efektif dengan peserrta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat secara umum.

d) **Keempat**, Kompetensi Profesional adalah kemampuan pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan komprehensif yang memungkinkan membimbing peserta didik untuk memperoleh penguasaan kompetensi yang ditetapkan.

a. Perlunya sertifikasi guru

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

Tidak cuma di Indonesia, sertifikasi guru juga sudah berlaku di Negara Asia, Cina telah memberlakukan sertifikasi guru sejak tahun 2001. Termasuk juga Filipina dan Malaysia juga telah mengisyaratkan kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi bagi guru (Muslich 2007:4). Melihat nasib dan kesejahteraan guru di Indonesia, memang sangat memprihatkan. Bayangkan saja sebagai guru mangakui ada yang mencari objek diluar tugas mengajar, seperti menjadi guru privat, bahkan ada guru yang menjadi tukang objek.

Oleh sebab itu secara formal, Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen , dan peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengatakan bahwa guru adalah tenaga Profesional.

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

b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan menyatakan bahwa sertifikasi bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu berpendidikan minimal S-1/D4 dan yang berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikasi pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Adapun manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut:

Pertama, melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. *Kedua*, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. *Ketiga*, menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan. *Keempat*, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpan dari ketentuan yang berlaku.

Untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik memenuhi standar profesional maka pendidik yang bersangkutan harus mengikuti uji sertifikasi. Ada dua macam pelaksanaan uji sertifikasi, *satu*, sebagai bagian dari pendidikan profesi bagi mereka yang masih calon pendidik (sertifikasi guru prajabatan) *dua*, berdiri sendiri bagi mereka yang saat diundangkannya UUGD sudah berstatus pendidik (sertifikasi guru dalam jabatan) sertifikasi pendidik atau guru dalam jabatan akan dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio.

c. Portofolio sertifikasi guru dalam jabatan

Portofolio adalah bukti fisik (dokumentasi) yang menggambarkan pengalaman berkarya, kreasi dan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas profesi dalam interval waktu tertentu. dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai guru sebagai agen pembelajaran (kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial). Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru dalam jabatan adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran.

Portofolio juga berfungsi sebagai:

- 1) Wahana guru untuk menampilkan dan atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktivitas, kualitas dan relevansi melalui karya- karya utama dan pendukung.
- 2) Informasi (buta) dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

- 3) Dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti uji sertifikasi (layak mendapatkan sertifikat pendidik atau belum).
- 4) Dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru.

d. Prosedur dan persyaratan sertifikasi guru dalam portopolio

Peraturan Menteri pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikasi pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup:

- 1) ***Kualifikasi akademik***, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru yang bersangkutan mengikuti sertifikasi, baik pendidikan bergelar (S1, S2, dan S3) maupun pendidikan nongelar (D4 atau Post Graduate diploma) baik dalam maupun luar negeri. Bukti fisik yang terkait dalam komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma.
- 2) ***Pendidikan dan pelatihan***, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun

internasional. Bukti fisik kompetensi ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

- 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). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.
- 4) ***Perencanaan pembelajaran***, yaitu persiapan pengelolah pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran paling tidak memuat perumusan tujuan/kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber dan media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Bukti fisik dari komponen ini berupa dokumen perencanaan pembelajaran (RP / RPP / SP) yang diketahui / disahkan oleh atasan.
- 5) ***Pelaksanaan pembelajaran***, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran dikelas. Kegiatan ini mencakup kegiatan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan aperseri), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, penguasaan bahasa) dan penutu (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut). Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian kepala sekolah dan atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru dengan format yang telah dibakukan.

6) **Penilaian Dari Atasan dan Pengawas**, yaitu penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial yang meliputi aspek- aspek ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreatifitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama.

7) **Prestasi Akademik**, yaitu prestasi yang dicapai guru utamanya yang terkait dengan bidang keahlian yang mendapat pengakuan dari lembaga/ paniti penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen ini meliputi

a) lomba dan karya akademik (juara lomba atau penemuan karya monumental di bidang pendidikan atau non pendidikan).

b) pembimbingan teman sejawat (instruktur, guru inti, dan tutor)

c) pembimbigan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler (pramuka, drumband, mading, karya ilmiah remaja-KIR, dan lain-lain).

Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat penghargaan, surat keterangan, atau sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.

8) **Karya Pengembangan Profesi**, yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Komponen ini meliputi buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional, artikel yang dimuat dalam media jurnal/ majalah/ surat kabar, menjadi reviwer buku, penulis soal ebtanas/ UN, modul/buku cetak lokal (kabupaten atau kota) yang minimal mencakup materi pembelajaran satu semester, media/ alat pembelajaran,

laporan penelitian dan karya seni. Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat keterangan dari pejabat yang berwenang.

9) ***Keikut Sertaan Dalam Forum Ilmiah***, yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, internasional baik sebagai pemakalah maupun sebagai peserta, bukti fisik yang dilampirkan dalam komponen ini berupa makalah dan sertifikat/ piagam bagi nara sumber dan sertifikat/ piagam bagi peserta.

10) ***Pengalaman Organisasi Di Bidang Pendidikan Dan Sosial***, yaitu pengalaman guru menjadi pengurus dan bukan hanya sebagai anggota di suatu organisasi pendidikan dan sosial. Pengurus organisasi dibidang pendidikan antara lain pengawas, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala LAB, kepala bengkel ketua studio, ketua asosiasi guru bidang studi asosiasi profesi dan Pembina kegiatan ekstra kurikuler (pramuka, KIR, PMR, Mading, dll). Sedangkan pengurus dibidang social antara lain ketua RW/RT, ketua LMD, dan Pembina kegiatan keagamaan. Bukti fisik yang dilampirkan adalah surat keputusan atau surat keterangan dari pihak yang berwenang.

11) ***Penghargaan Yang Relevan Dengan Bidang Pendidikan***, yaitu penghargaan yang diperoleh karena guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan memenuhi criteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi/geografi), kualitatif (komitmen, etos kerja) dan relevansi (dalam bidang/ rumpun bidang) baik pada tingkat kepribadian/ kota,

provinsi, nasional maupun internasional. Bukti fisik yang dilampirkan berupa foto kopi sertifikat, piagam atau surat keterangan.

Duabelas komponen portofolio sertiiikat guru dalam jabatan sebagaimana dijelaskan diatas, harus menjadi acuan bagi guru dalam menyusun portofolionya dan sudah dapat dihitung sendiri berapa besar nilai yang diperoleh berdasarkan bukti fisik yang kita miliki dengan mengacu pada rubrik penilaian yang telah ditetapkan oleh Dirjen Pendidikan Tinggi dan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007, dengan demikian bagi guru yang belum mencapai standar minimal angka yang disyaratkan untuk lulus yaitu 850 (57 % dari perkiraan skor maksimum) seharusnya berupaya untuk melakukan aktifitas yang dapat memperoleh nilai seperti yang disyaratkan dengan memperhatikan komponen mana yang kurang dan komponen mana yang belum ada nilai sama sekali.

Guru yang memenuhi penilaian portofolio dinyatakan lulus dan mendapat sertifikasi pendidik, sedangkan guru yang tidak lulus dapat (1) melakukan kegiatan untuk melengkapi portofolio agar mencapai nilai lulus, atau (2) mengikuti pendidikan Dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan evaluasi/ penilaian sesuai persyaratan yang telah ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi. Guru yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru mendapat sertifikat pendidik.

3. Pengertian Kinerja Guru

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pebcapaina kualitas, guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam

jenjang sekolah karena dapat mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, emosional, intelektual, fisik, finansial, maupun aspek-aspek lainnya. Oleh karena itu upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen : guru merupakan jabatan profesional makna “ Profesional adalah kemampuan melakukan pekerjaan sesuai keahlian dan pengabdian diri kepada pihak lain. Profesional mempunyai makna yang mengacu pada sebutan tentang orang yang menyangkut suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja sesuai dengan profesinya” (surya, 2008). Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kinerja adalah istilah yang populer dalam manajemen. Istilah kinerja sering didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan *performance*. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberi pemahaman akan maknanya.

Fattah (1999: 19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai : “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sedarmayanti (2001: 50), “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang artinya prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.

Samsudin (2005: 159) bahwa, “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batas-batasnya yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Dengan demikian, istilah kinerja mempunyai pengertian adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

a. Aspek-aspek Kinerja Guru

Supardi (2013:23-25), kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh 6 dimensi yaitu:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi.
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan.
- 6) Kemampuan melaksanakan program remedial

Menurut Muhibbin Syah dalam (Pupuh 2007:45-46), ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu:

- 1) Menguasai bahan.
- 2) Mengelola program belajar mengajar.
- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media atau sumber belajar.
- 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai presntasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran.
- 8) Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.

Zamroni (20013: 1) untuk menjadi guru profesional harus memiliki kemampuan sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi yang akan diajar.
- 2) Menguasai metedologi untuk menyampaikan bahan ajar kepada para peserta didik.
- 3) Memiliki kemampuan untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan pihak lain, baik dengan kolega guru, peserta didik, orang tua peserta didik, maupun masyarakat.
- 4) Memiliki ilmu tambahan, seperti psikologimassa, metode pidato, manajemen, dan cara memengaruhi orang lain.

Soeditarjo (2015: 57-58) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran:

- 1) Merancang dan merencanakan program pembelajaran.
- 2) Mengembangkan program pembelajaran.
- 3) Mengelola pelaksanaan program pembelajaran.
- 4) Menilai program dan hasil pembelajaran.
- 5) Mendiagnosis faktor yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.

b. Indikator kinerja guru

Indikator kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang keprofesionalan
 - a) Mengetahui keadaan fisik dan psikologis peserta didik
 - b) Menguasai materi pembelajaran
 - c) Mengetahui peraturan pemerintah tentang pendidikan
 - d) Mengetahui tata tertib sekolah
2. Melaksanakan tugas profesional:
 - a. Periapan dan perencanaan:
 - 1) Menyusun perencanaan pembelajaran
 - 2) Menyiapkan materi pembelajaran, alat peraga dan kebutuhan pembelajaran lainnya
 - b. Melaksanakan pembelajaran:
 - 1) Memberitahukan tujuan pembelajaran kepada peserta didik dengan jelas
 - 2) Mengaitkan materi yang lalu dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari

- 3) Memelihara perhatian peserta didik dengan menggunakan variasi metode pembelajaran
 - 4) Mengontrol pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan
 - 5) Menggunakan waktu sesuai dengan alokasi yang telah ditetapkan
 - 6) Menggunakan pilihan kata yang tepat dalam menjelaskan materi pembelajaran dan mengajukan pertanyaan kepada peserta didik
 - 7) Menggunakan alat dan media pembelajaran dengan tepat dan benar
 - 8) Menyimpulkan poin-poin penting materi pembelajaran yang telah dipelajari
3. Menilai hasil belajar:
- a) Menilai kemajuan peserta didik setiap akhir program
 - b) Melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi
 - c) Menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk mengembangkan proses pembelajaran berikutnya.
4. Mengelola kelas:
- a) Bertindak adil, tanpa membedakan latar belakang peserta didik
 - b) Menunjukkan sikap pesahabatan dalam hubungan dengan peserta didik
 - c) Menginformasikan tata tertib dan prosedur belajar dengan jelas kepada peserta didik
 - d) Memelihara iklim belajar yang demokratis
5. Pengabdian profesi:
- a) Komitmen terhadap tugas

- b) Menyusun karya tulis ilmiah
 - c) Melakukan pengembangan diri (membaca, diskusi, seminar, pendidikan formal) secara berkelanjutan
 - d) Melibatkan diri dalam organisasi profesi
6. Kinerja Guru dan Hasil Pembelajaran

Seberapa besar kontribusi faktor guru terhadap mutu pendidikan? penelitian yang lebih mutakhir dilakukan oleh Linda Darling- Hammond di 50 negara di Amerika Serikat (Surya, 2003: 76) yang menyimpulkan bahwa kualitas profesionalisme guru merupakan prediktor paling kuat terhadap prestasi belajar siswa sebagai indikator mutu pendidikan.

7. Metode Penilaian Kinerja

Merujuk pada penilaian kinerja karyawan secara umum, dalam penilaian kinerja guru ada beberapa pendekatan penilaian kinerja (Noe., 2000; Schuller & Jackson, 1996):

- a. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*)
 - 1) Rangking langsung (*rangking*)

Dalam rangking langsung, atasan mengurutkan para pemegang jabatan, dari yang terbaik sampai terburuk, yang biasanya berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Rangking semacam ini hanya cocok dalam organisasi kecil, karena semakin banyak pemegang jabatan maka semakin sulit melihat perbedaan-perbedaan kinerja mereka.

- 2) Rangking alternatif

Penilaian akan memilih pekerja yang terbaik untuk posisi teratas dan pekerja terburuk diposisi terburuk. Kemudian ia memilih pekerjaan kedua terbaik diposisi kedua terbaik dan pekerjaan terburuk kedua di posisi kedua terburuk. Demikian seterusnya hingga posisi yang tengah dapat terakhir diisi.

3) Perbandingan berpasangan (*paired comparison*)

Pendekatan perbandingan berpasangan melibatkan perbandingan tiap individu dengan individu lainnya, dua orang sekaligus, dengan standar tunggal untuk menentukan siapa yang lebih baik. Urutan ranking individu dapat diperoleh dengan menghitung beberapa kali masing-masing individu terpilih sebagai yang lebih baik untuk satu pasangan.

4) Metode distributor paksaan (*forced distribution*)

Istilah distribusi paksaan digunakan untuk menggambarkan format penilaian dimana penilai dipaksa mendistribusikan orang yang dinilai dalam beberapa kategori kinerja. Penilaian tersebut biasanya menggunakan beberapa kategori, yaitu dari tingkat rendah (mewakili kinerja yang buruk) sampai dengan tingkat tertinggi (mewakili kinerja yang sangat baik)

b. Skala rating grafik (*graphic rating scale*)

1) Skala rating grafik (*grafik rating scale*)

Pada metode ini, penilai menentukan dimensi kerja yang akan dinilai. Kemudian penilai menentukan kategori penilaian yang akan dilakukan. Kategori penilaian ini menggunakan angka 5 untuk terbaik dan untuk angka 1 untuk terburuk. Kemudian penilai langsung menilai kerja individu tersebut, dan nilai yang dihasilkan akan dijumlahkan. Individu dengan nilai yang tertinggi

merupakan individu dengan kinerja yang terbaik, dan individu dengan nilai yang terendah merupakan individu dengan kinerja yang terburuk.

2) Skala standar campuran (*mixed standart scale*)

Pada metode ini, penilai membuat beberapa pernyataan untuk menguji apakah karyawan tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih dari yang diminta atau bahkan kurang dari yang diminta oleh atasan. Beberapa pernyataan tersebut haruslah berhubungan dengan kemampuan, kepandaian dan juga hubungan dengan masyarakat. Apabila individu tersebut telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan pernyataan tersebut maka akan diberikan 0. Jika kurang dari apa yang ada dalam pernyataan maka akan diberi nilai(-). Jika lebih dari diminta maka akan diberi (+). Selanjutnya, semua pernyataan tersebut akan diberikan tingkatan (level) untuk menentukan nilai. Nilai di setiap kategori pernyataan tersebut akan menentukan tingkat kinerja dari individu tersebut.

c. Pendekatan Berdasarkan Hasil (*Result approach*) (Schuler & Jackson, 1996: 205)

1) Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*)

Penilai pada metode ini adalah orang-orang yang berpengalaman dan berkinerja tinggi yang dapat mengembangkan strategi mereka sendiri. Cara kerja metode ini adalah bagaimana suatu sasaran dapat tercapai dengan mengurangi ambiguitas dan juga hambatan yang dapat menghalangi tercapainya sasaran. Penilaian yang dilakukan dapat secara sederhana maupun secara rumit. Atas bawahan akan sama-sama melakukan evaluasi atas kegagalan yang mungkin terjadi dan kemudian memutuskan sasaran-sasaran baru yang dimungkinkan bagi

MBO membutuhkan waktu 2 tahun sesudah penerapannya untuk berjalan dengan efektif.

2) Pendekan standar kinerja

Pendekan ini mirip dengan MBO, hanya saja Pendekatan ini lebih banyak menggunakan ukuran langsung, dengan penekanan pada pengujian kinerja. Standar yang digunakan adalah indikator-indikator kinerja yang diharapkan dan kinerja yang tidak biasanya dilakukan.

3) Pendekatan indeks langsung

Pendekatan ini mengukur kinerja dengan kriteria impersonal objektif, seperti produktivitas, absensi, dan keluar-masuknya karyawan. Ukuran-ukuran itu juga dapat dipecah menjadi ukuran kuantitas yang dihasilkan dalam suatu waktu.

d. Pendekatan berdasarkan perilaku (Schuler & Jackson, 1996,209)

1) Kejadian kritis (*critical incident*)

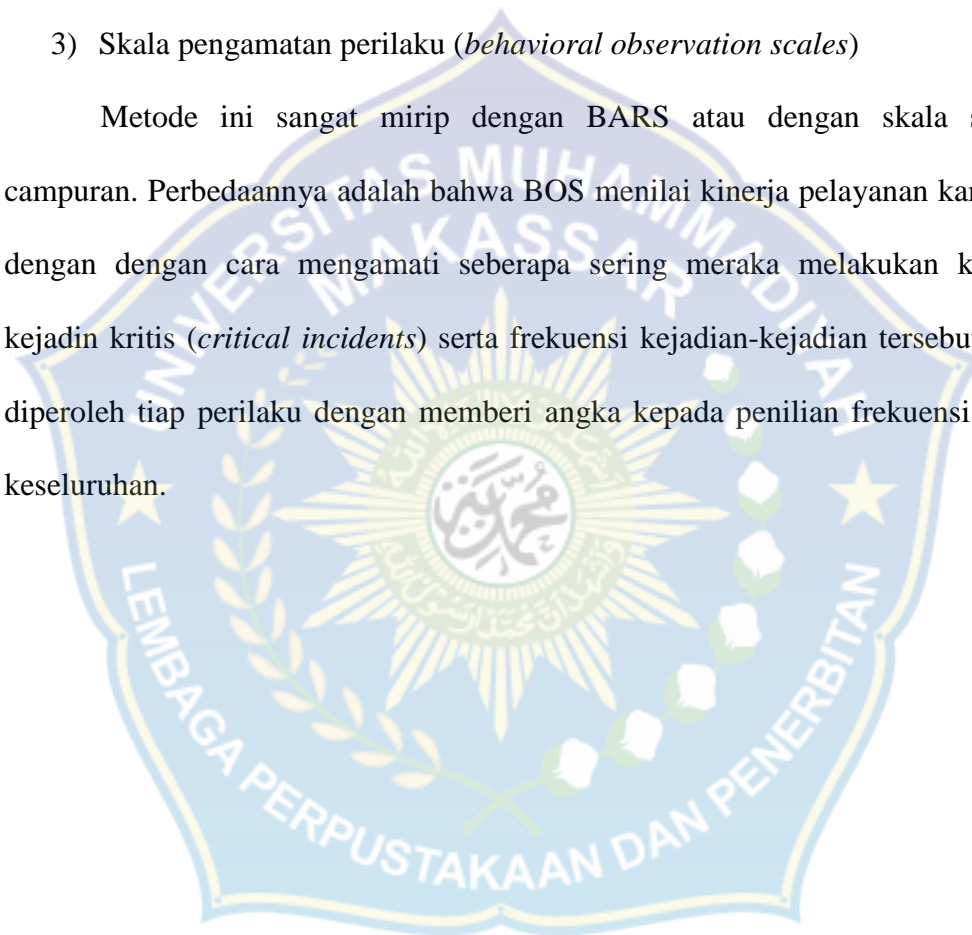
Pendekatan dengan metode ini memerlukan kejelian dari penilai dalam mengamati setiap perilaku orang dinilai. Penilai diharuskan untuk mencatat apa yang akan dilakukan oleh orang tersebut apabila pada suatu waktu terjadi suatu kejadian yang berbeda dengan yang biasa dia nilai. Penilai melihat respon dari orang yang dinilai, apakah tersebut dapat tetap fokus dan mendukung sasaran yang telah ditetapkan atau bahkan malah menghambat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

2) Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku (*behaviorally anchored rating scales/BARS*)

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam metode ini adalah mengumpulkan data yang menggambarkan perilaku yang baik, rata-rata, dan buruk untuk masing-masing kategori jabatan. Kejadian-kejadian ini kemudian dikelompokkan menjadi dasar penilaian yang akan dilakukan. Kemudian kejadian-kejadian tersebut diberi nilai sesuai dengan kontribusinya pada kinerjanya.

3) Skala pengamatan perilaku (*behavioral observation scales*)

Metode ini sangat mirip dengan BARS atau dengan skala standar campuran. Perbedaannya adalah bahwa BOS menilai kinerja pelayanan karyawan dengan dengan cara mengamati seberapa sering mereka melakukan kejadian-kejadian kritis (*critical incidents*) serta frekuensi kejadian-kejadian tersebut. Nilai diperoleh tiap perilaku dengan memberi angka kepada penilaian frekuensi secara keseluruhan.



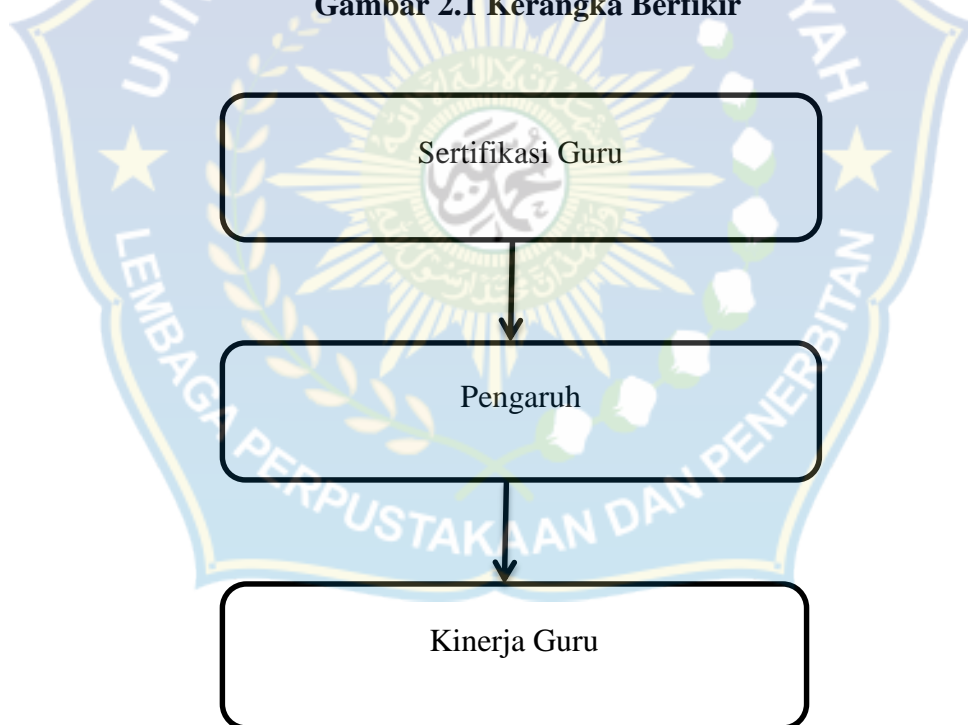
B. Kerangka Berpikir

1. Alur pemikiran dalam bentuk narasi

Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Sertifikasi guru juga bertujuan untuk meningkatkan keprofesionalisme guru, dan juga untuk meningkatkan taraf hidup guru. Menjadi juga tolak ukur guru untuk memenuhi empat kompetensi yang telah diatur dalam UUD

2. Alur pemikiran dalam bentuk bagan

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan pokok yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan sementara/hipotesis adalah: Ada pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel-variabel terikat dalam suatu penelitian (Hammadi, 2010 : 223). Nama *ex post facto* sendiri dalam bahasa latin artinya “dari sesudah fakta”. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian itu dilakukan sesudah perbedaan-perbedaan dalam variabel bebas itu terjadi karena perkembangan kejadian itu secara alami. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil penelitian ini pun diwujudkan dalam angka.

B. Defenisi Operasional Variabel

a. Sertifikasi Guru (X)

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disahkan pada desember 2005. Mulai saat ini, sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer dan menjadi topik pembicaraan yang hangat di masyarakat, terutama di dunia pendidikan. Dengan diberlakukannya undang-undang tersebut minimal memiliki tiga fungsi. *Pertama*, sebagai landasan yudiris bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua, dan masyarakat. *Kedua*, untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Ketiga*, untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

b. Kinerja Guru (Y)

Kinerja adalah istilah yang populer dalam manajemen. Istilah kinerja sering didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan *performance*. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberi pemahaman akan maknanya.

Bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Dengan demikian, istilah kinerja mempunyai pengertian adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

3.1. Gambar Operasional Variabel



C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2015:117) bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini akan dilaksanakan di kabupaten Pinrang pada SMK Negeri 1 Pinrang yang beralamatkan di Jl. Langga, RT. 001/01, Kelurahan Salo,

Kecamatan Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan 91217. dengan populasi seluruh guru yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 1 Pinrang.

Tabel 3.1. Jumlah Guru SMK Negeri 1 Pinrang

Jenis kelamin	Jumlah
1	2
Laki-laki	47
Perempuan	61
Jumlah : 108	

Sumber : Guru SMK Negeri 1 Pinrang

2. Sampel

Nurhayati Sitti (2012:36) bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi. Berdasar populasi diatas penentuan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* Margono (2004: 128), pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya, dengan kata lain unit sampel yang dihubungi sesuai dengan kriterian-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Tabel 3.2. Jumlah Guru Sertifikasi di SMK Negeri 1 Pinrang

Jenis Kelamin	PNS
Laki-laki	26
Perempuan	24
Jumlah : 50	

Sumber : Guru SMK Negeri 1 Pinrang

D. Insrtumen Penelitian

1. Kuesioner/Angket

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk angket (kuesioner), baik untuk variabel bebas sertifikasi guru (Independent) maupun untuk variabel terkait kinerja guru (Dependent).

Dalam angket ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang tersedia. Penetapan skor diberikan pada tiap-tiap butir instrumen. Penilaian jawaban bergerak dari nilai 1 sampai 5.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan data yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Angket atau kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (sumber yang diambil datanya melalui angket). Angket atau kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan

tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden. Kuesioner atau angket ini akan diberikan kepada guru-guru yang telah disertifikasi di SMK Negeri 1 Pinrang.

2. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap obyek yang diteliti (Sugiyono, 2005). Moleong (2006), menyebut observasi dengan istilah pengamatan berperanserta. Pengamatan atau observasi merupakan kegiatan dimana peneliti terlibat secara langsung pada obyek yang dikajinya. Peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin sampai pada peristiwa yang sangat kecil sekalipun.

F. Teknik Analisi Data

Analisi data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan, angket dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan untuk orang lain (Moleong 1990). Untuk mengembangkan hasil temuan pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pinrang, maka digunakan rumus presentase.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam teknik analisis deskriptif yang akan menggambarkan data yang terkumpul dengan cara pengembangan data dalam sistem penggambaran persen, lalu kemudian disimpulkan dengan cara deskriptif kuantitatif. Untuk analisis deskriptif menggunakan tabel-tabel sederhana dengan presentase Arikunto (2010: 246) yakni:

$$P = \frac{n \times 100}{N}$$

Keterangan

P = Presentase (%)

n = Jumlah skor jawaban responden

N = Jumlah skor jawaban ideal

Maka dilakukan pengukuran yang dikemukakan oleh Arikunto (2010: 246)

sebagai berikut:

NO	Presentase	Kategori
1	76% – 100%	dikategorikan sangat baik
2	56 – 75%	dikatakan baik
3	40% – 55%	dikategorikan cukup baik
4	Kurang dari 40%	dikategorikan kurang baik

Sumber: Arikunto (2010: 246)

2. Analisis Korelasi

Pengujian kuesioner dilakukan melalui uji validitasi bantuan SPSS versi 18.0. pengujian validitasi tiap item digunakan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat menggunakan data variabel yang teliti secara tepat. Rumus yang digunakan dalam menguji validitas adalah korelasi product moment (Person) Arikunto (2010:319) yang rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \cdot \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Kofisien korelasi

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum x$ = Jumlah Seluruh Skor X

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor Y

N = Banyaknya sampel

Tabel 3.3 interpretasi koefisien korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
• Antara 0,800-1,000	Hubungan variabel tinggi
• Antara 0,600-0,800	Hubungan variabel cukup
• Antara 0,400-0,600	Hubungan variabel agak rendah
• Antara 0,300-0,400	Hubungan variabel rendah
• Antara 0,000-0,200	Hubungan variabel sangat rendah tak berkorelasi

Sumber: Skripsi Hardiyanti, (2018)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pinrang. Dengan menggunakan angket terhadap guru yang sudah bersertifikasi yang berjumlah 50 responden. Hasil angket tersebut di analisis menggunakan analisis deskriptif dan dengan tabel frekuensi untuk memudahkan dalam memahami penelitian tersebut berdasarkan hasil angket dan berdasarkan kenyataan yang ada selama penulis meneliti

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 1 Pinrang diperoleh data dengan menggunakan angket Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 pinrang, Berikut ini Deskriptif data yang di sajikan dalam tabel.

Tabel 4.1 Angket Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 pinrang

Responden (n)	Serifikasi Guru (X)	Kinerja Guru (Y)
1	2	3
n1	80	80
n2	93	79
n3	93	91
n4	92	91
n5	92	86
n6	93	92
n7	94	89
n8	92	90
n9	92	84
n10	91	86

1	2	3
n11	91	91
n12	91	92
n13	92	86
n14	92	87
n15	89	78
n16	91	87
n17	94	90
n18	96	92
n19	90	83
n20	88	83
n21	83	82
n22	87	79
n23	88	73
n24	90	79
n25	91	81
n26	90	92
n27	93	87
n28	93	86
n29	89	78
n30	90	81
n31	80	78
n32	84	85
n33	89	88
n34	90	82
n35	89	79
n36	74	78
n37	84	86
n38	72	55
n39	95	87
n40	88	79
n41	93	93
n42	90	86
n43	64	61
n44	91	84
n45	75	84
n46	79	87
n47	89	83
n48	76	64
n49	89	78
n50	83	82

Sumber: Data jawaban responden tentang pengaruh pendidi

Dalam mengidentifikasi Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru disekolah SMK Negeri 1 Pinrang Peneliti menyebarkan kuesioner berupa angket dengan 40 item pertanyaan dengan jumlah responden 50 dimana setiap item diberi skor tertinggi 5 dan skor terendah 1 jumlah responden 50. Dengan demikian jumlah skor tertinggi (skor ideal) untuk presentase setiap kategori adalah 1000 (jumlah responden dikali jumlah item pertanyaan). Berdasarkan hasil pensisian kuesioner deskriptif presentase pilihan responden pada setiap pertanyaan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Angket Sertifikasi Guru

No	Hasil Pertanyaan Angket	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STP
		5	4	3	2	1
	Frekuensi	567	350	69	9	5
	Persentasi (%)	56,7%	35%	6,9%	0,9%	0,5%
	Kategori	B	KB	KB	KB	KB

Sumber: Data Jawaban Responden Sertifikasi Guru

Hasil yang diperoleh mengenai sertifikasi guru di SMK Negeri 1 Pinrang dengan menggunakan angket diperoleh hasil yang menjawab selalu sebesar 56,7% masuk dalam kategori Baik, yang menjawab sering 35% masuk dalam kategori Kurang baik, yang menjawab kadang-kadang 6,9% masuk dalam kategori kurang baik, yang menjawab jarang 0,9% masuk dalam kategori kurang baik, dan yang menjawab tidak pernah 0,5% masuk dalam kategori kurang baik.

Setelah dilakukan pembagian angket terhadap guru-guru yang telah bersertifikasi didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang baik terhadap kinerja ini diperkuat dengan banyak guru yang menjawab sangat setuju.

Ini dibuktikan dengan skor yang didapat sebanyak 567 dengan presentase (%) 56,7 % dan masuk dalam kategori B (Baik).

Tabel 4.3 Angket Kinerja Guru

No	Hasil Pertanyaan Angket	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	T	TSP
		5	4	3	2	1
	Frekuensi	475	319	126	49	39
	Persentasi (%)	47,5%	31,9%	12,6%	4,9%	3,9%
	Kategori	C	KB	KB	KB	KB

Sumber: Data Jawaban Responden Kinerja Guru

Hasil yang di peroleh mengenai kinerja guru di SMK Negeri 1 Pinrang dengan menggunakan angket. Diperoleh hasil yang menjawab selalu 47,5% masuk dalam kategori cukup baik, yang menjawab sering 31,9% masuk kategori kurang baik, yang menjawab kadang-kadang 12,6% masuk dalam kategori kurang baik, yang menjawab jarang 4,9% masuk dalam kategori kurang baik, dan yang menjawab tidak pernah 3,9% masuk dalam ketegori kurang baik.

Setelah dilakukan pembagian angket kepada guru dengan 50 responden ini menunjukkan bahwa adanya penurunan yang signifikan terhadap kinerja guru setelah melakukan sertifikasi ini dibuktikan dengan menurunnya yang menjawab sangat setuju dengan skor 475 dengan prsentase (%) 47,5% termasuk dalam ketegori C (Cukup).

2. Analisis Korelasi

Data yang akan disajikan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pinrang.

Untuk kepentingan analisis maka data akan di uraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Korelasi Produk moment

N	X	Y	XY	X²	Y²
1	2	3	4	5	6
n1	76	80	6080	5776	6400
n2	93	79	7347	8649	6241
n3	93	91	8463	8649	8281
n4	92	91	8372	8464	8281
n5	93	86	7998	8464	7396
n6	93	92	8556	8649	8464
n7	94	89	8366	8836	7921
n8	92	90	8280	8464	8100
n9	92	84	7728	8464	7056
n10	91	86	7826	8281	7396
n11	91	91	8281	8281	8281
n12	91	92	8372	8281	8464
n13	92	86	7912	8464	7396
n14	92	87	8004	8464	7569
n15	89	78	6942	7921	6084
n16	91	87	7917	8281	7569
n17	94	90	8460	8836	8100
n18	96	92	8832	9216	8464
n19	90	83	7470	8100	6889
n20	89	83	7387	7744	6889
n21	83	82	6806	6889	6724
n22	86	79	6794	7569	6241
n23	87	73	6351	7744	5329
n24	91	79	7189	8100	6241
n25	91	81	7371	8281	6561
n26	90	92	8280	8100	8464
n27	93	87	8091	8649	7569
n28	93	86	7998	8649	7396
n29	89	78	6942	7921	6084
n30	90	81	7290	8100	6561
n31	78	78	6084	6400	6084
n32	84	85	7140	7056	7225
n33	89	88	7832	7921	7744
n34	91	82	7462	8100	6724
n35	89	79	7031	7921	6241
n36	75	78	5850	5476	6084
n37	84	86	7224	7056	7396
n38	80	55	4400	5184	3025
n39	95	87	8265	9025	7569
n40	88	79	6952	7744	6241
n41	93	93	8649	8649	8649

1	2	3	4	5	6
n42	90	86	7740	8100	7396
n43	62	61	3904	4096	3721
n44	91	84	7644	8281	7056
n45	95	84	6300	5625	7056
n46	79	87	6873	6241	7569
n47	89	83	7387	7921	6889
n48	80	64	4864	5776	4096
n49	89	78	6942	7921	6084
n50	83	82	6806	6889	6724
N=50	ΣX=4421	ΣY=4157	ΣXY=369054	ΣX²=392865	ΣY²=348359

Sumber: Data Hasil Korelasi Produk Moment

Untuk mengidentifikasi Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pinrang di gunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \times (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \times \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{50(369054) - (4421) \cdot (4157)}{\sqrt{\{50(392865) - (4421)^2\} \times \{50(348356) - (4157)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{18,452,700 \times 18,378,097}{\sqrt{\{19,643,250 - 19,545,242\} \times \{17,417,950 - 17,280,649\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{74603}{\sqrt{98,009 \times 137301}}$$

$$r_{xy} = \frac{74603}{\sqrt{13.456.733.709}}$$

$$r_{xy} = \frac{74603}{116,003,167}$$

$$r_{xy} = 0,643$$

$$df = n - 2$$

$$df = 50 - 2 = 48$$

Taraf Signifikannya yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05 di peroleh r tabel yaitu 0,278.

Dengan demikian dapat dilihat pada data terpresentasi r_{xy} , maka nilai r_{xy} termasuk hubungan **Variabel Cukup** dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 interpretasi koefisien korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
<ul style="list-style-type: none"> • Antara 0,800-1,000 • Antara 0,600-0,800 • Antara 0,400-0,600 • Antara 0,300-0,400 • Antara 0,000-0,200 	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan variabel tinggi Hubungan variabel cukup Hubungan variabel agak rendah Hubungan variabel rendah Hubungan variabel sangat rendah tak berkorelasi

Sumber: Skripsi Hardiyanti, (2018)

Berdasarkan hasil analisis korelasi diatas dapat dilihat nilai terpresetasi r_{xy} yaitu 0,643. Maka dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi nilai yang didapat yaitu variabel cukup karena koefisien korelasinya berada pada antara 0,600-0,800.

B. PEMBAHASAN

Setelah mengenalisis data, kemudian dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus r tabel . pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika r hitung $<$ r tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika r hitung $>$ r tabel maka H_0 ditolah dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji r tabel, diperoleh r hitung = 0,643. Dari tabel distribusi r pada taraf signifikan 5% (0,05) diperoleh r tabel = 0,278 (Lampiran). Karena r hitung $>$ r tabel yaitu 0,643 $>$

0,278, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya sertifikasi guru terhadap kinerja guru di terima.

Guru yang sudah bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pinrang adalah sebanyak 108 guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pirang dan pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pinrang.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh penelitian ini diperoleh koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,643 dengan nilai diinterpretasikan ketabel interval koefisienya berdpada koefisien korelasinya 0,600 sampai 0,800 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup baik antara sertifikasi guru dan kinerja guru.

Hasil yang diperoleh dari penyebaran angket ke responden di SMK Negeri 1 Pinrang mengenai sertifikasi guru yang menjawab selalu sebesar 56,7% masuk dalam kategori Baik, yang menjawab sering 35% masuk dalam kategori Kurang baik, yang menjawab kadang-kadang 6,9% masuk dalam kategori kurang baik, yang menjawab jarang 0,9% masuk dalam kategori kurang baik, dan yang menjawab tidak pernah 0,5% masuk dalam kategori kurang baik. Dan hasil penyabaran angket ke responden di SMK Negeri 1 Pinrang mengenai kinerja guru yaitu yang menjawab selalu 47,5% masuk dalam kategori cukup baik, yang menjawab sering 31,9% masuk kategori kurang baik, yang menjawab kadang-kadang 12,6% masuk dalam kategori kurang baik, yang menjawab jarang 4,9% masuk dalam kategori kurang baik, dan yang menjawab tidak pernah 3,9% masuk dalam ketegori kurang baik. Untuk analisis korelasi produk Moment di peroleh r_{xy} yaitu 0,643, niali 0,643 diinterpretasikan ketabel interval koefisienya berdpada kofisien korelasinya 0,600

sampai 0,800 dengan interpretasi yang dihasilkan termasuk dalam kategori cukup.

Dilihat dari hasil pengujian uji hipotesis dengan menggunakan rumus uji-r menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji r tabel, diperoleh r hitung = 0,643. Dari tabel distribusi r pada taraf signifikan 5% (0,05) diperoleh r tabel = 0,278. Karena r hitung < r tabel yaitu $0,643 > 0,278$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya sertifikasi guru terhadap kinerja guru di terima.

Berdasarkan hasil diatas dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pinrang yang cukup. Ini berarti kinerja guru di SMK Negeri 1 Pinrang tergolong cukup baik dengan meningkatnya guru yang sudah bersertifikasi. Meskipun masih banyak guru yang belum memanfaatkan media pembelajaran yang ada atau disediakan oleh sekolah dengan alasan mengajar dengan alasan membuat medianya yang cukup susah bagi yang belum berpengalaman. Ada hubungan yang cukup baik yang menunjukkan bahwa guru yang bersertifikasi semakin meningkat kinerjanya dalam pada proses pembelajaran di SMK Negeri 1 Pinrang.

Dari hasil Observasi langsung yang saya lakukan yaitu, masih banyak guru yang sudah bersertifikais tapi tidak meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar misalkan dalam proses penggunaan media pembelajaran, hal itu dikarenakan tidak didukung dengan peralatannya dan masih ada guru yang lebih memilih mengajar dengan menggunakan sistem ceramah dan menggunakan buku

sebagai media pembelajaran. Akan tetapi di SMK Negeri 1 Pinrang hubungan sosial antara guru dan peserta didik baik dan interaksi sesama pendidik, tenaga pendidik, dan masyarakat sekitar sangat baik.



BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh penelitian ini diperoleh koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,643 dengan nilai diinterpretasikan ketabel interval koefisiennya berpadanya koefisien korelasinya 0,600 sampai 0,800 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup baik antara sertifikasi guru dan kinerja guru. Sertifikasi guru berpengaruh pada kinerja guru meskipun besarnya pengaruh yang diukur dengan koefisien korelasi, tidak terlalu besar atau sudah cukup. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji r tabel, diperoleh r hitung = 0,643. Dari tabel distribusi r pada taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh r tabel = 0,278. Karena r hitung < r tabel yaitu $0,643 > 0,278$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya sertifikasi guru terhadap kinerja guru di terima.

Sertifikasi guru yang merupakan upaya peningkatan profesionalisme berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan seperti kegiatan peningkatan diri, publikasi ilmiah, dan pembuatan karya-karya inovatif.

B. SARAN

1. Bagi Sekolah

Memotivasi guru lebih familiar dengan penggunaan IT untuk kegiatan pembelajaran baik di dalam kelas maupun untuk mengakses informasi yang lebih banyak dalam mendukung pembelajaran, Memfasilitasi penyediaan perangkat komputer dan jaringan internet

yang dapat digunakan guru untuk mencari bahan pengayaan, Memotivasi memperkaya bahan atau materi pelajaran dengan memanfaatkan sumber belajar lain yang berasal dari dunia maya melalui penyediaan jaringan internet di sekolah, dan Memfasilitasi dan memotivasi guru untuk memiliki program mengembangkan diri, karena pengembangan diri dalam upaya meningkatkan kompetensi, merupakan bagian yang melekat dengan program sertifikasi.

2. Bagi Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan diharapkan peningkatan profesionalnya dalam mengajar senantiasa dilakukan agar kinerja guru smakin lama semakin baik, dengan kata lain ada peningkatan kerja dari standar kerja yang ditetapkan sebelumnya. Selain itu motivasi atau dorongan kerja ayang ada pada diri seorang guru senantiasa di pertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memicu semangat kerja yang tinggi.

Lebih familiar dengan penggunaan IT untuk kegiatan pembelajaran baik didalam sekolah maupun untuk mengakses informasi yang lebih banyak dalam mendukung pemeblajaran, memperkaya bahan atau materi pembelajaran dengan memanfaatkan sumber belajar dari dunia maya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi pengalaman sebagai masukan sekaligus penambahan penegtahuan penulis.

Daftar Pustaka

- Agung, G. (2009). Studi Mutlitemlevel tentang otonomi dan Desentralisasi Pendidikan dalam Kaitannya dengan Keefektifan Sekolah Diperoleh 23 Juni 2013.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fattah (1999). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Bandung: Penerbit Nuansa.
- Fatih Kkarisma M. & Susilaningsih & Sohidin. (2013). *Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol. 2 No. 1*. Surakarta. Universitas Sebelas Makassar.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hardiyanti, 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Diklat Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Negeri 8 Pinrang*.
- Hesti Murwati. (2013). *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE). Vol. 1 No.1*. Surakarta.
- Hamid Darmadi. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- <http://hafiatuns18.blogspot.com/2016/12/pengertian-angket-dan-jenis-jenisnya.html> (14-12-2018,00:21) angket.
- Koswara, D., Suryana, A. & Triatna, C. (2009). Studi Dampak Program Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Mutu Di Jawa Barat. Diperoleh 23 Juni 2013.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT.Rajawali Pers.
- Mulyasa. (2011). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

Mahing Wahidawati. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Dan Profesional Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Siswa Di Mtsn Lamakera Kabupaten Flores Timur.*

Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitaian Kualitatif.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Slameto. (2011). *Determinan Kesiapan Guru SD Jawa Tengah Dalam Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan.* Diperoleh 24 April 2013.

Samsudin (2005). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran.* Bandung: Penerbit Nuansa.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan,* bandung: Alfabeta CV.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang

Yamin, M. & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru.* Jakarta: Gaung Persada Press.





Daftar Nama Guru SMK Negeri 1 Pinrang

No	Nama	JK	STATUS	KOMPETENSI
1.	Drs. H. Syafruddin A.,M.Si	L	PNS	KWU
2.	Drs. H. M. Tahir L	L	PNS	Penjualan
3.	Dra. Hj. A. Rusni	P	PNS	Tata Busana
4.	Drs. H. Muh. Arief	L	PNS	Akutansi
5.	Drs. Mahmud	L	PNS	Penjas
6.	Dra. Hj. Hasjlinah, MM	P	PNS	Pkn
7.	Drs. H. Abdullah Umar	L	PNS	Akutansi
8.	Drs. Sabir	L	PNS	Fisika
9.	Drs. Hardin Kaja	L	PNS	Penjas
10.	Dra. Hasnah Sapinang, MM	P	PNS	Tata Busana
11.	Drs. Amrullah Lamma	L	PNS	Penjualan
12.	Dra. Hj. Nahar	P	PNS	Perkantoran
13.	Drs. H. Muh. Tahir T	L	PNS	Matematika
14.	Dra. Hj. Ammalia	P	PNS	Akutansi
15.	Martha Mallun, S.Pd	P	PNS	Penjualan
16.	Drs. Saini	L	PNS	Penjualan
17.	Dra. Rosmawati, MM	P	PNS	Perkantoran
18.	Drs. Jamudi	L	PNS	Perkantoran
19.	Drs. Abd. Rahman Rahim, MM	L	PNS	Multimedia
20.	Dra. Agustina Adam	P	PNS	Bhs. Indonesia
21.	Drs. Suhaling	L	PNS	Bhs. Inggris
22.	Dra. Hj. Marwati	P	PNS	Perkantoran
23.	Dra. Hj. Nurhayati	P	PNS	Bhs. Indonesia
24.	Dra. Hj. St. Hadijah, MM	P	PNS	Tata Busana
25.	Drs. Baktiar Brisah, M.Pd	L	PNS	Bhs. Inggris
26.	Drs. Lasidang, M.Pd	L	PNS	Penjas
27.	Drs. Abdul Rahman T.	L	PNS	KWU
28.	Abdul Kadir, SE.,MM	L	PNS	Multimedia
29.	Drs. Asheri, MM	L	PNS	Akutansi
30.	Drs. Syahrul Tamsi, MM	L	PNS	KWU
31.	Bahtiar, S.Pd.,MM	L	PNS	Bhs. Inggris
32.	Drs. H. Labudu	L	PNS	Perkantoran
33.	Drs. Burhanuddin Ede	L	PNS	Bisman Umum
34.	Drs. Muhtar M	L	PNS	Pkn
35.	Hj. Hajrah, S.Pd	P	PNS	Pustakawan
36.	Dra. Hj. Nahira	P	PNS	PAI
37.	Hj. Suriani, S.Pd	P	PNS	BK
38.	Adriawati, S.Ag.,m.Pd.I	P	PNS	PAI
39.	Arfah, S.Ag.,M.Pd.I	P	PNS	PAI
40.	Herman, SS	L	PNS	IPS

41.	Hasnawati, S.Pd	P	PNS	Akutansi
42.	Rismawati Rizal, S.Pd	P	PNS	Tata Busana
43.	Rosmalasari, S.Pd	P	PNS	Bhs. Inggris
44.	Nurniati, S.Pd	P	PNS	BK
45.	Ihati, S.Pd	P	PNS	Matematika
46.	Jasriani Iskandar, S.Ag	P	PNS	Sejarah
47.	Hasanuddin Sjam, S.Kom.,MM	L	PNS	Multimedia
48.	Surawati Rusteng, S.Pd	P	PNS	Penjas
49.	Sitti Nurhayati, S.Kom.,MM	P	PNS	Multimedia
50.	Muhammad Ali Toge, S.Pd.,M.Pd	L	PNS	Matematika
51.	Milawati,S.Pd.,M.Pd	P	PNS	Matematika
52.	Suryanthi, S.Pd	P	PNS	Ipa
53.	Nur Rahmah, SE	P	PNS	KWU
54.	Mustapa, S.Pd	L	PNS	Akutansi
55.	Amiruddin, S.Pd., M.Pd	L	PNS	Matematika
56.	Satriady S, S.Pd	L	PNS	Bhs. Inggris
57.	Nurfaedah Ali, S.Pd., M.Pd	P	PNS	Kimia
58.	Ratna, SE	P	PNS	Akutansi
59.	Mursalim, S.Pd	L	PNS	Listri/MM
60.	Fathuddin, S.Pd	L	PNS	BK
61.	Sitti Marwah, SE	P	PNS	Akutansi
62.	Muhammad Kadir, S.Pd	L	PNS	Matematika
63.	Supdiady, S.Pd	L	PNS	Bk
64.	Sahrudin Nohong	L	PNS	Akutansi
65.	H. Alimuddin	L	PNS	TILL
66.	Zulham Rivai	L	PNS	TILL
67.	Drs. H. Muh. Ilyas	L	HONOR	Seni Budaya
68.	Bambang Sodikin, ST	L	PNS	KKPI
69.	Amirullah, S.Pd	L	HONOR	KKPI
70.	Mariani, S.Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
71.	Arniawati Sumba, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Jepang
72.	Rismawati, S. Pd	P	HONOR	Matematika
73.	Darmawati Lauseng, S. Pd	P	HONOR	Tata Busana
74.	Syamsiah, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Indonesia
75.	Resqiyati Najib, S. Si	P	HONOR	Matematika
76.	Sri Indriati, S. Pd	P	HONOR	Matematika
77.	Eka Fatmawati, S. Pd	P	HONOR	Pkn
78.	Sitti Fatimah, S. Pd	P	HONOR	Matematika
79.	Nadrah, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
80.	Sulaiman, S. Pd	L	HONOR	Bhs. Inggris
81.	Marlina Takdir, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Indonesia
82.	Helmi Anwar, S. Pd	L	HONOR	Bhs. Indonesia

83.	Sitti Rahmawati, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Indonesia
84.	Mustamin Tahir, S. Pd	L	HONOR	Matematika
85.	Erwin, S. Pd	L	HONOR	Matematika
86.	Nurlina, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
87.	Indrayani, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
88.	Sunarti, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
89.	Haryadi Nur Azhar, S. Pd	P	HONOR	Multimedia
90.	Rahmayani, S. Pd	P	HONOR	Matematika
91.	Miftahul Janna, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
92.	Rafika Febriani Tahir, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
93.	Awaluddin, S. Pd. i	L	HONOR	PAI
94.	Kasmianti, S. Pd. I	P	HONOR	PAI
95.	Mirna Wati Jamal, S. Pd	P	HONOR	Perkantoran
96.	Andi Helmiyanti, S. Si., S. Pd	P	HONOR	IPA
97.	Nasirah, S. Pd	P	HONOR	IPA
98.	Apriyanti Fathwa, S. Kom	P	HONOR	Bhs. Korea
99.	Evi Kurnia Kadir, S. Pd	P	HONOR	Perkantoran
100.	Syamsuriati, S. Pd	P	HONOR	Bhs. Inggris
101.	Masni, SE	P	HONOR	KWU
102.	Asriani, S. Pd	P	HONOR	BK
103.	Muh. Rais, S. Pd	P	HONOR	Matematika
104.	Dahlia, S. Pd	P	HONOR	Perkantoran
105.	Usman Toge, S. Pd	L		
106.	H. Yunus, S. Pd	L		
107.	Sastri, S. Pd	P		
108.	Zulfadli	L	HONOR	Perkantoran

ANGKET/KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SERFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 PINRANG

Instrumen Penelitian

Keterangan:

5: Sangat Setuju

4: Setuju

3: Ragu-Ragu

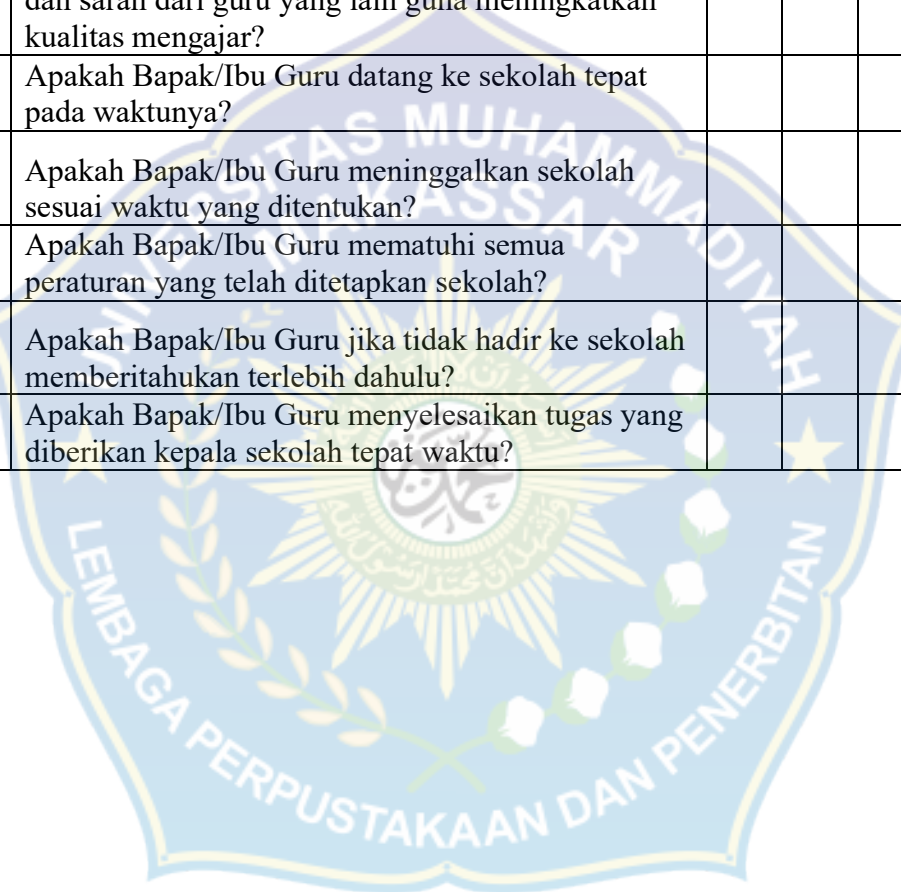
2: Tidak Setuju

1: Jika Sangat Tidak Setuju

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah Bapak/Ibu mempersiapkan siswa untuk belajar?					
2.	Apakah Bapak/Ibu melakukan kegiatan Apresiasi?					
3.	Apakah Bapak/Ibu menunjukkan penguasaan materi pembelajaran?					
4.	Apakah Bapak/Ibu mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan?					
5.	Apakah Bapak/Ibu menyampaikan materi dengan jelas, sesuai dengan hierarki belajar dan karakteristik siswa?					
6.	Apakah Bapak/Ibu mengaitkan materi dengan realita kehidupan?					
7.	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan)yang akan dicapai karakteristik siswa?					
8.	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran secara runtut?					
9.	Apakah Bapak/Ibu menguasai kelas?					
10.	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual?					
11.	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif?					
12.	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan?					
13.	Apakah Bapak/Ibu menggunakan media secara					

	efektif dan efisien?					
14.	Apakah Bapak/Ibu menghasilkan pesan yang menarik untuk siswa?					
15.	Apakah Bapak/Ibu melibatkan siswa dalam pemanfaatan media?					
16.	Apakah Bapak/Ibu menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran?					
17.	Apakah Bapak/Ibu menunjukkan sikap terbuka terhadap respons siswa?					
18.	Apakah Bapak/Ibu menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar?					
19.	Apakah Bapak/Ibu memantau kemajuan belajar siswa selama belajar?					
20.	Apakah Bapak/Ibu melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)?					
21.	Apakah Bapak/Ibu Guru membuat rencana perencanaan pembelajaran (RPP) yang hendak diberikan?					
22.	Apakah Bapak/Ibu Guru menyusun standar isi kurikulum sebagai acuan atau pedoman dalam pembelajaran?					
23.	Apakah Bapak/Ibu Guru membuat rumusan-rumusan tujuan pembelajaran?					
24.	Apakah Bapak/Ibu Guru membuat bahan pengajaran dengan tujuan pembelajaran?					
25.	Apakah Bapak/Ibu Guru dalam membuat program tahunan mengalami kesulitan?					
26.	Apakah Bapak/Ibu Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pembelajaran yang disampaikan?					
27.	Apakah Bapak/Ibu Guru memberikan kuis kepada siswa sebelum memulai pelajaran?					
28.	Apakah Bapak/Ibu Guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan?					
29.	Apakah Bapak/Ibu Guru mengalami kesulitan dalam menggunakan sumber pengajaran?					
30.	Apakah Bapak/Ibu Guru mengalami kesulitan dalam menggunakan metode pembelajaran?					
31.	Apakah Bapak/Ibu Guru berusaha meningkatkan kemampuan dirinya dalam mengajar?					
32.	Apakah Bapak/Ibu Guru membuat hasil laporan sekolah					

	untuk diberikan kepada orang tua siswa?					
33.	Apakah Bapak/Ibu Guru melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan?					
34.	Apakah Bapak/Ibu Guru melakukan evaluasi atau penilaian setelah satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari siswa?					
35.	Apakah Bapak/Ibu Guru mau menerima kritik dan saran dari guru yang lain guna meningkatkan kualitas mengajar?					
36.	Apakah Bapak/Ibu Guru datang ke sekolah tepat pada waktunya?					
37.	Apakah Bapak/Ibu Guru meninggalkan sekolah sesuai waktu yang ditentukan?					
38.	Apakah Bapak/Ibu Guru mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah?					
39.	Apakah Bapak/Ibu Guru jika tidak hadir ke sekolah memberitahukan terlebih dahulu?					
40.	Apakah Bapak/Ibu Guru menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah tepat waktu?					



Dokumentasi









RIWAYAT HIDUP



Ulandari. Lahir di Dusun Rantoni Desa Pakeng Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang pada tanggal 14 April 1997, dari pasangan Ayahanda Dari dan Ibunda Nasira. Ulandari sekolah dasar pada tahun 2004 di SDN 301 Buttu Bila Kabupaten Pinrang dan tamat pada tahun 2009, tamat SMP Negeri 1 Lembang tahun 2012, dan tamat SMA Negeri 8 Pinrang tahun 2015. Pada tahun yang sama (2015), penulis melanjutkan pendidikan pada program Stara Satu (S1) Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar dan selesai pada tahun 2019.