

EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI DI UPT DINDIKPORA KECAMATAN PEJAWARAN KABUPATEN BANJARNEGARA TAHUN 2013

Supriyadi

Alumnus Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha, e-mail: priyadiyes@gmail.com

Priyastiwi

STIE Widya Wiwaha, e-mail: priyastiwi@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru pasca sertifikasi dan menerima tunjangan profesi. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru di UPT Dindikpora Kecamatan Pejawaran Kabupaten Banjarnegara sebanyak 50 orang. Yang diukur dalam penelitian ini hanya pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Data dikumpulkan dengan menggunakan format Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil pengumpulan dan pengolahan data guru setelah menerima sertifikasi dan tunjangan profesi pada kompetensi pedagogik menunjukkan hasil 23 orang atau 46% berkategori Cukup, 24 orang atau 48% berkategori Baik dan 3 orang atau 6% berkategori Amat Baik, dan pada kompetensi profesional menunjukkan hasil 20 orang atau 40% berkategori Cukup, 28 orang atau 56% berkategori Baik, dan 2 orang atau 4% berkategori Amat Baik.

Kata Kunci: *kinerja guru, sertifikasi dan tunjangan profesi*

PENDAHULUAN

Kualitas suatu bangsa ditentukan oleh kualitas dunia pendidikannya. Dan kualitas dunia pendidikan, khususnya kalangan menengah ke bawah, salah satunya ditentukan oleh kualitas guru-guru yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Bertitik tolak pada pemikiran tersebut, guru mempunyai tugas dan kewajiban yang amat besar dalam menyiapkan anak bangsa dalam menghadapi persaingan dunia global.

Mengingat besarnya tanggung jawab profesi guru, wajar apabila berbagai sorotan masyarakat banyak tertuju pada profesi guru. Ada sebagian masyarakat yang mencemooh guru karena dianggap tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, manakala putra-putri mereka (anak-didik) tidak mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi, atau memiliki

kemampuan tidak sesuai dengan yang diharapkan orang itu.

Menurut Moh. Uzer Usman (2006: 2) banyak tudingan dan rendahnya apresiasi masyarakat terhadap profesi guru, terjadi karena tiga hal: (1) adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan punya pengetahuan; (2) Kekurangan guru di daerah-daerah terpencil, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru; (3) Banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya itu. Perasaan rendah diri menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya sehingga wibawa guru menjadi merosot.

Dalam buku "Menjadi Guru Profesional", Uzer Usman menambahkan bahwa, disamping tiga hal tadi, ada faktor lain yang cukup fundamental ikut andil mempengaruhi kualitas guru, yaitu rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme guru, ditandai dengan rendahnya penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran, bahkan penguasaan guru terhadap metode pengajaran masih banyak di bawah standar.

Menurut Martinis Yamin (2007: 1) rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, bukan karena rendahnya *input* pendidikan, tetapi diakibatkan oleh proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas guru. Masih menurut pendapat Martinis Yamin, akar permasalahan dari carut marutnya dunia pendidikan di Indonesia yang ditandai dengan *output* dunia pendidikan yang kualitasnya rendah, disebabkan oleh kurang maksimalnya proses pembelajaran di sekolah. Tentunya, kalau berbicara proses pembelajaran di sekolah, yang paling bertanggungjawab adalah guru.

Mengingat situasi yang melingkupi dunia pendidikan dengan kualitas guru yang rendah dan pentingnya peran guru dalam pendidikan, berbagai upaya peningkatan kualitas guru dilakukan oleh pemerintah, diantaranya melalui program sertifikasi yang berlandaskan pada UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Martinis, Yamin. 2007: 2).

Menurut Kusnandar, sertifikasi merupakan proses untuk memberikan sertifikat kepada guruyang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi (2007: 79). Artinya dalam proses mendapatkan sertifikasi, seorang guru harus meningkatkan standar kualifikasinya, berupa peningkatan kualifikasi akademik.

Sedangkan untuk memenuhi standar kompetensi, seorang guru, harus melalui uji kompetensi berupa ujian tertulis dan ujian non tertulis. Ujian tertulis dilakukan untuk menguji sejauhmana kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dimiliki oleh seorang guru, sedangkan ujian tidak tertulis berupa uji kinerja untuk mengetahui tingkat kualitas kompetensi pribadi dan kompetensi sosial.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (1986: 237), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Kane, 1986: 236).

Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Menurut Muhammad Arifin (2004: 9), kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Berdasarkan ungkapan tersebut, berarti kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik, guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang

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

Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (2006:16), pasal 28 dinyatakan bahwa: Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan / atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Menurut Lefrancois (1995:5) kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian bisa diartikan bahwa kompetensi adalah berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu.

Menurut Farida Sarimaya (2008:17) kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas

keprofesionalannya. Kompetensi seorang guru ditunjukkan dengan kinerja yang bagus.

Kepmendiknas No:045/U/2002 menyebutkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi, kompetensi adalah kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dengan wujud tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Sedangkan Cowell (1988:95-99) mengartikan kompetensi sebagai suatu keterampilan atau kemahiran yang bersifat aktif. Kompetensi dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: (1) penguasaan minimal kompetensi dasar, (2) praktik kompetensi dasar, dan (3) penambahan penyempurnaan atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Ketiga proses tersebut dapat terus berlanjut selama masih ada kesempatan untuk melakukan penyempurnaan atau pengembangan kompetensinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (2006:16), pasal 28 dinyatakan bahwa: Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan

ijazah dan / atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Namun pada penelitian ini hanya 2 (dua) kompetensi yang akan diukur: (1) Kompetensi Pedagogik meliputi (a) kemampuan menguasai karakteristik peserta didik, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) pengembangan kurikulum, (d) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (e) pengembangan potensi peserta didik, (f) komunikasi dengan peserta didik, (g) penilaian dan evaluasi. (2) Kompetensi Profesional, meliputi (a) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan (b) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Hubungan Sertifikasi dengan kinerja guru

Guru merupakan sosok figur yang sangat dihormati dan dimuliakan banyak orang. Guru adalah orang pertama yang mencerdaskan umat manusia. Guru adalah sosok yang memberikan bekal pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai budaya dan agama. Di lembaga pendidikan, guru merupakan orang pertama yang membimbing, mengajarkan, dan melatih anak didik mencapai tarap kedewasaan sebagai manusia. Mengingat begitu besarnya peran guru, pemerintah melalui Dinas Pendidikan Nasional, meluncurkan program sertifikasi yang tujuannya adalah meningkatkan mutu guru sehingga guru bisa menjadi tenaga profesional sama dengan profesi-profesi lain seperti dokter, pengacara dan lainnya.

Guru profesional disamping memiliki standar kualifikasi juga harus memiliki standar kompetensi, artinya guru harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dihayati dalam melaksanakan tugas profesionalismenya. Apabila guru-guru telah memiliki standar kualifikasi akademik dan standar

kompetensi, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru-guru, yang ditandai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang bagus, dan dalam setiap aktivitas organisasi bisa diandalkan, disiplin serta mampu meningkatkan kualitas pendidikan dengan out put dunia pendidikan yang sangat baik.

Hasil penelitian terdahulu

Penelitian tentang asertifikasi dan kinerja banyak dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sapari yang memfokuskan diri terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja guru-guru SMP di Kabupaten Sragen. Variabel independen berupa motivasi dengan sub variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan sub variabel kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan sub variabel dependennya (kinerja) berupa kualitas dan kuantitas pekerjaan, dapat tidaknya diandalkan, sikap, kehadiran dan sub variabel konservasi. Hasil penelitian yang dilakukan Sapari terhadap guru-guru SMP Negeri di Kabupaten Sragen, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru-guru SMP Negeri. Di antara sub variabel independen (motivasi) yang paling kuat pengaruhnya adalah sub variabel kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,9507. Pengaruh yang paling kecil adalah sub variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,6669.

Juga penelitian yang dilakukan oleh Kuswantara yang membahas tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Panggang dan Purwosari Kabupaten Gunungkidul berupa variabel sertifikasi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Pada penelitian ini penulis membahas tentang evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Hal ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Sapari dan Kuswantara. Perbedaan lain berupa lokasi dan obyek penelitian.

Kerangka Berpikir

Program sertifikasi diterapkan pemerintah guna menjawab keprihatinan masyarakat tentang rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, komponen yang paling penting adalah komponen guru dan dosen. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, yang pertama kali dilakukan adalah meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru melalui program sertifikasi. Bagi guru yang mendapat sertifikat pendidikan melalui program sertifikasi diharapkan meningkatkan kinerjanya yang berimbas pada peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu menggambarkan fenomena yang ada berdasarkan keadaan yang mungkin mempengaruhinya.

Lokasi penelitian adalah di lingkungan UPT Dindikpora Kecamatan Pejawaran, Kabupaten Banjarnegara. Populasinya adalah guru-guru SD yang sudah sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi. Berdasarkan data tahun 2013 terdapat 50 orang yang sudah sertifikasi dan mendapat tunjangan profesi. Jumlah tersebut sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan oleh kepala sekolah (menilai guru) dan pengawas (menilai kepala sekolah) dengan menggunakan format Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) berdasarkan Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Kemdiknas Dirjen PMPTK, 2011).

Teknik Analisis Data

Data dikumpulkan melalui format penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas kemudian dianalisis secara kuantitatif

dengan memberikan skor lalu dikonversi dan nilai PK Guru kepada guru yang menjadi responden pada kompetensi pedagogik (7 kompetensi) dan profesional (2 kompetensi).

Sesuai dengan Permeneq PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pemberian nilai untuk setiap kompetensi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pemberian skor 0, 1, atau 2 untuk masing-masing indikator setiap kompetensi. Aturan pemberian skor untuk setiap indikator adalah:
 - **Skor 0** menyatakan indikator tidak dilaksanakan, atau tidak menunjukkan bukti,
 - **Skor 1** menyatakan indikator dilaksanakan sebagian, atau ada bukti tetapi tidak lengkap,
 - **Skor 2** menyatakan indikator dilaksanakan sepenuhnya, atau ada bukti yang lengkap.
2. Perolehan skor untuk setiap kompetensi tersebut selanjutnya dijumlahkan dan dihitung persentasenya dengan cara: membagi total skor yang diperoleh dengan total skor maksimum kompetensi dan mengalikannya dengan 100%. Perolehan persentase skor pada setiap kompetensi ini kemudian dikonversikan ke skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Konversi skor 0, 1 dan 2 ke dalam nilai kompetensi dilakukan sesuai berikut:

Tabel 1

Konversi skor ke nilai kompetensi

Rentang Total Skor "X"	Nilai Kompetensi
$0% < X \leq 25%$	1
$25% < X \leq 50%$	2
$50% < X \leq 75%$	3
$75% < X \leq 100%$	4

Sumber : Pedoman Pelaksanaan PK Guru, 2010

3. Nilai setiap kompetensi tersebut kemudian direkapitulasi dalam format hasil penilaian kinerja guru untuk mendapatkan nilai total Penilaian Kinerja Guru. Nilai total ini selanjutnya dikonversikan ke dalam skala nilai. Konversi ini dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai PKG (Skala 100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKGTertinggi}} \times 100$$

Keterangan :

Nilai PKG (Skala 100) : Nilai Penilaian Kinerja Guru

Nilai PKG : Nilai PK Guru yang diperoleh

Nilai PKG Tertinggi : Nilai tertinggi PK Guru yang bisa dicapai

4. Hasil konversi nilai PK Guru dimasukkan ke dalam skala nilai untuk mendapatkan sebutan atau kategori penilaian, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 2
Konversi Nilai Kinerja Hasil PK Guru ke Sebutan/
Kategori Penilaian

Nilai Hasil PK Guru	Sebutan / Kategori Penilaian
91 – 100	Amat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Sedang
≤ 50	Kurang

Sumber : Pedoman Pelaksanaan PK Guru, 2011

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian tentang evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi di UPT Dindikpora Kecamatan, Kabupaten Banjarnegara yang dilakukan penulis melibatkan 50 responden guru kelas dari 100 orang guru yang terdiri dari 81 guru kelas, 9 guru agama dan 10 guru Penjasorkes. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

(1) Sekolah, dari 29 sekolah yang ada, jumlah responden berbeda-beda, paling banyak 4 orang dan ada sekolah yang gurunya belum lulus sertifikasi; (2) Lama Mengajar, dapat dijelaskan bahwa responden dengan lama mengajar 36-40 sebanyak 1 orang (2%), 31-35 tahun sebanyak 8 orang (16%), 26-30 tahun sebanyak 21 orang (42%), 21-25 tahun sebanyak 4 orang (8%), 16-20 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan 11-15 tahun sebanyak 4 orang (8%); (3) Jenis Kelamin, laki-laki sebanyak 29 orang (58%) dan perempuan 21 orang (42%).

Deskripsi data Hasil Penelitian

Hasil penilaian dari masing-masing kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Pedagogik

Pada kompetensi Pedagogik terdapat 7 (tujuh) kompetensi yang diukur, yaitu:

- a. Kinerja guru dalam mengenal karakteristik peserta didik

Kompetensi ini memiliki 6 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2 sehingga skor maksimal kompetensi ini adalah 12.

Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja Guru
dalam mengenal karakteristik peserta didik

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
2	7	58.33	3
20	8	66.67	3
18	9	75.00	3
10	10	83.33	4
Σ = 50			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 7 dengan nilai 3 ada 2 orang, skor 8 dengan nilai 3 ada 20 orang, skor 9 dengan nilai 3 ada 18 orang, dan yang mendapatkan skor 10-dengan nilai 4 ada 10 orang.

- b. Kinerja guru dalam menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

Kompetensi ini memiliki 6 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2 sehingga skor maksimal kompetensi ini adalah 12. Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja Guru dalam mengenal karakteristik peserta didik

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
3	7	58.33	3
14	8	66.67	3
29	9	75.00	3
4	10	83.33	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 7 dengan nilai 3 ada 3 orang, skor 8 dengan nilai 3 ada 14 orang, skor 9 dengan nilai 3 ada 29 orang, dan yang mendapatkan skor 10 dengan nilai 4 ada 4 orang.

- c. Kinerja guru dalam pengembangan kurikulum
Kompetensi ini memiliki 4 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2 sehingga skor maksimal kompetensi ini adalah 8. Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja Guru dalam pengembangan kurikulum

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
3	4	50.00	2
16	5	62.50	3
24	6	75.00	3
7	7	87.50	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 4 dengan nilai 2 ada

3 orang, skor 5 dengan nilai 3 ada 16 orang, skor 6 dengan nilai 3 ada 24 orang, dan yang mendapatkan skor 7 dengan nilai 4 ada 7 orang.

- d. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik

Kompetensi ini memiliki 11 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2 sehingga skor maksimal kompetensi adalah 22. Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja Guru dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
2	13	59.09	3
8	14	63.64	3
17	15	68.18	3
14	16	72.73	3
7	17	77.27	4
2	18	81.82	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 13 dengan nilai 3 ada 2 orang, skor 14 dengan nilai 3 ada 8 orang, skor 15 dengan nilai 3 ada 17 orang, skor 16 dengan nilai 3 ada 14 orang, skor 17 dengan nilai 4 ada 7 orang, dan yang mendapatkan skor 18 dengan nilai 4 ada 2 orang.

- e. Kinerja guru dalam memahami dan mengembangkan potensi

Kompetensi ini memiliki 7 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2 sehingga skor maksimal kompetensi ini adalah 14. Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja Guru dalam memahami dan mengembangkan potensi

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
10	9	64.29	3
28	10	71.43	3
9	11	78.57	4
3	12	85.71	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 9 dengan nilai 3 ada 10 orang, yang mendapatkan skor 10 dengan nilai 3 ada 28 orang, skor 11 dengan nilai 4 ada 9 orang, dan yang mendapatkan skor 12 dengan nilai 4 ada 3 orang.

- f. Kinerja guru dalam komunikasi dengan peserta didik

Kompetensi ini memiliki 6 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2 sehingga skor maksimal kompetensi ini adalah 12.

Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja Guru dalam komunikasi dengan peserta didik

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
7	7	58.33	3
18	8	66.67	3
17	9	75.00	3
8	10	83.33	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 7 dengan nilai 3 ada 7 orang, skor 8 dengan nilai 3 ada 18 orang, skor 9 dengan nilai 3 ada 17 orang, dan yang mendapatkan skor 10 dengan nilai 4 ada 8 orang.

- g. Kinerja guru dalam penilaian dan evaluasi Kompetensi ini memiliki 5 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2 sehingga skor maksimal kompetensi ini adalah 10.

Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 9

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja guru dalam penilaian dan evaluasi

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
1	6	60.00	3
28	7	70.00	3
19	8	80.00	4
2	9	90.00	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan 6 dengan nilai 3 ada 1 orang, skor 7 dengan nilai 3 ada 28 orang, skor 8 dengan nilai 4 ada 19 orang, dan yang mendapatkan skor 9 dengan nilai 4 ada 2 orang.

Selanjutnya perolehan nilai dari data-data tadi direkap dan dikonversi ke nilai PK Guru dan dimasukkan ke dalam skala nilai untuk mendapatkan sebutan atau kategori penilaian. Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai PK Guru dan Sebutan/Kategori pada Kompetensi Pedagogik disajikan pada tabel 10.

Berdasarkan tabel 10, dapat dijelaskan bahwa terdapat 23 orang atau 46% yang mendapatkan sebutan/kategori CUKUP dengan perolehan nilai PK Guru antara 61.00-75.00, terdapat 24 orang atau 48% yang mendapatkan sebutan/kategori BAIK dengan perolehan nilai PK Guru antara 76.00 – 90.00, dan terdapat 3 orang atau 6% yang mendapatkan sebutan/kategori AMAT BAIK dengan perolehan nilai PK Guru antara 91.00-100.

2. Kompetensi Profesional

Pada kompetensi Profesional terdapat 2 (dua) kompetensi yang diukur, yaitu :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai PK Guru dan Sebutan/Kategori
pada Kompetensi Pedagogik

Jumlah Guru	Nilai	Nilai Maksimal	Nilai PK Guru	Sebutan / Kategori
3	20	28	71.43	Cukup
20	21	28	75.00	Cukup
6	22	28	78.57	Baik
8	23	28	82.14	Baik
6	24	28	85.71	Baik
4	25	28	89.29	Baik
3	26	28	92.86	Amat Baik
$\Sigma = 50$				

Sumber : data diolah tahun 2013

- a. Kinerja guru dalam penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

Kompetensi ini memiliki 3 indikator yang diskor, skor maksimal tiap-tiap indikator 2, sehingga skor maksimal kompetensi ini adalah 6. Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 11

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja guru dalam penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
20	4	66.67	3
30	5	83.33	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 4 dengan nilai 3 ada 20 orang, dan yang mendapatkan skor 5 dengan nilai 4 ada 30 orang.

- b. Kinerja guru dalam mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Kompetensi ini memiliki 6 indikator yang diskor skor maksimal tiap-tiap indikator 2, sehingga skor maksimal kompetensi ini

adalah 12. Dari pengumpulan data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 12

Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai Kinerja Guru dalam mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Jumlah	Skor	Prosentase	Nilai
32	7	58.33	3
10	8	66.67	3
6	9	75.00	3
2	10	83.33	4
$\Sigma = 50$			

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa yang mendapatkan skor 7 dengan 3 ada 32 orang, skor 8 dengan nilai 3 ada 10 orang, skor 9 dengan nilai 3 ada 6 orang, dan skor 10 dengan nilai 4 ada 2 orang.

Selanjutnya perolehan nilai dari data-data tadi direkap dan dikonversi ke nilai PK Guru dan dimasukkan ke dalam skala nilai untuk mendapatkan sebutan atau kategori penilaian, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Perolehan Nilai PK Guru dan Sebutan/Kategori pada Kompetensi Profesional

Jumlah Guru	Nilai	Nilai Maksimal	Nilai PK Guru	Sebutan / Kategori
20	6	8	75.00	Cukup
28	7	8	87.50	Baik
2	8	8	100	Amat Baik
$\Sigma = 50$				

Sumber : data diolah tahun 2013

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 20 orang atau 40% yang mendapatkan sebutan/kategori CUKUP dengan perolehan nilai PK Guru antara 61.00-75.00, terdapat 28 orang atau 56% yang mendapatkan sebutan/kategori BAIK dengan perolehan nilai PK Guru antara 76.00 – 90.00, dan terdapat 2 orang atau 4% yang mendapatkan sebutan/kategori AMAT BAIK dengan perolehan nilai PK Guru antara 91.00-100.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru yang telah lulus sertifikasi dan memperoleh tunjangan profesi adalah sebagai berikut: (1) Pada kompetensi pedagogik menunjukkan 23 orang atau 46% berkategori Cukup, 24 orang atau 48% berkategori Baik dan 3 orang atau 6% berkategori Amat Baik; (2) Pada kompetensi professional, menunjukkan hasil 20

orang atau 40% berkategori Cukup, 28 orang atau 56% berkategori Baik, dan 2 orang atau 4% berkategori Amat Baik.

Berdasarkan simpulan di atas, rekomendasi kebijakan dari penelitian ini adalah agar pemerintah, dalam pelaksanaan program sertifikasi hendaknya lebih ditujukan pada peningkatan kesadaran guru akan pentingnya peningkatan kinerja mereka dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, karena belum semua kinerja guru dalam kategori baik atau amat baik, maka bagi kantor UPT Dindikpora Kecamatan Pejawaran, Kabupaten Banjarnegara hendaknya melakukan pembinaan secara terus menerus dalam bentuk pendidikan dan pelatihan secara merata, berkesinambungan, dan berjenjang guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional, baik melalui jalur formal maupun non formal, sehingga kinerja guru dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (1996), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Renika Cipta
- As'ad, Moh. (1998). *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary (1992), *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, diterjemahkan oleh Agus Dharma, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Guy R. Lefrancois, *Theories of Human Learning* (Kro: Kros Report, 1995)
- <http://www.pustekom.go.id/teknodik/t10/10-7.htm>, akses, senin, 14-2-2005
- Kusnandar (2007), *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Press

- Nawawi, Hadiri (1995), *Manajemen Statistik Terapan untuk Ekonomi*, Yogyakarta: BPFE
- Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru), Kemdiknas Dirjen PMPTK, 2011
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Poedjinoegroho E, Baskoro (2005), Guru Profesional, Adakah?, Kompas, 5 Januari 2006, kolom 7
- Purwanto (1998), Profesionalisme Guru, From: Richard N. Cowell, Buku Pegangan Para Penulis Paket Belajar, (Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Tenaga Kependidikan, Depdikbud), pp.95-99
- Sarimaya, Farida (2008), *Sertifikasi Guru, Apa, mengapa dan bagaimana?*, Bandung: Yrama Widya.
- Simamora, Henry (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Standar Nasional Pendidikan (SNP)*, Jakarta: Asa Mandiri, 2006.
- Supardi (1993), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Seri I, Yogyakarta: BPFE
- Suparno, Paul (2004), *Guru Demokratis di Era Reformasi*, Jakarta: Grasindo
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uzer Usman, Moh. (1995), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yamin, Martinis, H. (2007), *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: GP Press