

MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU DITINJAU DARI STATUS SERTIFIKASI PADA GURU-GURU SE-KECAMATAN ABANG TAHUN PEMBELAJARAN 2013/2014

Komang Sukarana, Nyoman Dantes, Gede Rasben Dantes

Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: (komang.sukarana, nyoman.dantes, rasben.dantes)@pasca.undikhsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh status sertifikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan rancangan studi *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 35 orang guru yang sudah disertifikasi dan 33 orang guru yang belum disertifikasi dari 11 SD Negeri se-kecamatan Abang. Sesuai dengan karakteristik populasi penelitian, maka teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik kluster simpel random sampling. Data motivasi kerja dan kinerja guru dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumentasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F melalui MANOVA. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS-17.00 for windows* dengan kriteria pengujian taraf signifikansi $F = 5\%$. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja antara guru yang disertifikasi dengan guru non sertifikasi. *Kedua*, terdapat perbedaan secara signifikan kinerja guru antara guru yang disertifikasi dengan guru non sertifikasi. *Ketiga*, Secara simultan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru antara guru yang sudah disertifikasi dengan guru yang non sertifikasi.

Kata kunci: kinerja guru, motivasi kerja, status sertifikasi.

Abstract

Aim of this research is to investigate the effect of teachers' certification status towards their work motivation and performance. This research used *ex-post facto* design with quantitative approach. Research population were 35 teachers who had been certified and 33 uncertified teachers from 11 elementary schools in sub-district Abang. To fit with research population characteristics, sample collection technique was cluster *simple random* sampling. Work motivation and teacher's performance data were collected using questionnaires and documentation. Data were analyzed using MANOVA assisted by *SPSS-17.00 for windows*. Research results show that: *First*, there is a difference in work motivation between certified teachers and uncertified teachers. *Second*, there is a difference in teacher's performance between certified teachers and uncertified teachers. *Third*, simultaneously, there is a difference in work motivation and teacher's performance between certified teachers and uncertified teachers.

Keywords: certification status, work motivation, teachers' performance

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak 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 rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang. Berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. 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.

Berdasarkan statistik guru-guru SD di Kecamatan Abang, jumlah SD yang ada sebanyak 57 SD dan guru-guru 623 orang.

Namun pada kenyataannya, menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga kependidikan. Kendati pendidikan di negeri ini dibenahi sejak Negara ini merdeka tetap tidak memperlihatkan prestasi yang tinggi di bidang pendidikan. Kecerdasan anak-anak didik di sekolah, ditambah lagi dengan metode ataupun teori pembelajaran yang masih konvensional itu juga berpengaruh besar terhadap tingkat pemahaman siswa menerima pembelajaran dari gurunya serta dari

sana kita dapat melihat tingkat keprofesionalan seorang guru dalam pengelolaan kelas serta keberhasilan seorang guru sebagai pendidik dalam mendidik anak didiknya.

Guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan keprofesionalan yang sangat tinggi dari guru tersebut. Setiap gagasan ataupun ide, dalam membimbing anak didik serta dalam melaksanakan segala tugas-tugasnya dengan baik, dari sana kita bisa menilai guru tersebut memiliki pengalaman yang cukup dan bisa dikatakan guru tersebut merupakan guru yang profesional jika mampu memperlihatkan kinerja yang baik dan menghasilkan produk (anak didik) yang mampu mengharumkan nama sekolah dalam mengikuti lomba-lomba yang mengandalkan kecerdasan.

Sesuai dengan pengamatan langsung penulis ke sekolah-sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru sekarang ini sangat jauh dari harapan. Buktinya mereka datang ke sekolah tidak tepat waktu yang lebih parahnya lagi guru tersebut sampai di sekolah tidak mengajar, mereka duduk dengan santainya sambil membaca koran. Dengan motivasi kerja dan kinerja guru yang begitu-begitu saja penulis yakin sampai kapanpun pendidikan di Indonesia ini tetap berjalan di tempat alias tidak mengalami kemajuan yang signifikan serta negara kita ini akan tetap dikalahkan oleh negara-negara yang lebih maju dari kita.

Apabila kinerja guru dikaitkan dengan beban mengajar minimal 24 jam sesuai yang diamanatkan Pasal 35 ayat 2 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terlihat guru sangat sulit untuk memenuhinya, terutama guru-guru sekolah swasta di sekolah kecil yang umumnya mengajar 12-18 jam per hari. Dalam kaitannya dengan sertifikasi guru, guru terpaksa mengajar dua bidang studi atau mengajar di sekolah lain untuk dapat memenuhi ketentuan jam mengajar sebanyak 24 jam. Keadaan tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja guru. Berbagai upaya peningkatan kualitas guru telah dilakukan. Seperti peningkatan kemampuan atau penguasaan tentang

berbagai macam strategi ataupun metode pembelajaran melalui berbagai kegiatan (*workshop*, diklat, dan lain sebagainya), dan salah satu upaya peningkatan kualitas guru adalah melalui program sertifikasi guru. Namun, program sertifikasi guru tersebut yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan. Guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan. 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 pemerintah baik daerah maupun pusat.

Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat dan pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula. Ada yang berpendapat bahwa sejatinya sertifikasi adalah alat untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Bahkan yang lebih berani mengatakan bahwa sertifikasi adalah akal-akalan pemerintah untuk menaikkan gaji guru. Kata sertifikasi hanyalah kata pembungkus agar tidak menimbulkan kecemburuan profesi lain. Pemahaman seperti itu tidak terlalu salah sebab dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya. Namun, persepsi seperti itu cenderung mencari-cari kesalahan suatu program pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan

tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Di samping itu. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi kinerja guru siswa. Hakekatnya sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan. Ternyata implementasi sertifikasi guru dalam bentuk penilaian portofolio ini kemudian menimbulkan polemik baru. Banyak para pengamat pendidikan yang menyangsikan keefektifan pelaksanaan sertifikasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Bahkan ada yang berhipotesis, bahwa sertifikasi dalam bentuk penilaian portofolio tak akan berdampak sama sekali terhadap peningkatan kinerja guru, apalagi dikaitkan dengan peningkatan mutu pendidikan nasional. Apa yang menjadi keprihatinan banyak pihak ini dapat dimaklumi. Hal ini dikarenakan pelaksanaan sertifikasi dalam bentuk penilaian portofolio tidak lebih dari penilaian terhadap tumpukan kertas.

Kelayakan profesi guru dinilai berdasarkan tumpukan kertas yang mampu dikumpulkan. Padahal untuk membuat tumpukan kertas itu pada zaman sekarang amatlah mudah. Tidak mengherankan jika kemudian ada beberapa kepala sekolah yang menyeting berkas portofolio guru di sekolahnya tidak mencapai batas angka kelulusan. Mereka berharap guru-guru tersebut dapat mengikuti diklat sertifikasi. Dengan mengikuti diklat sertifikasi, maka akan banyak ilmu baru yang akan didapatkan secara cuma-cuma. Dan pada gilirannya, ilmu yang mereka dapatkan di diklat sertifikasi akan diterapkan di sekolah atau di kelas. Hipotesis bahwa pelaksanaan sertifikasi dalam bentuk penilaian portofolio tidak akan berdampak sama sekali terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional terasa akan menjadi kenyataan bila dibandingkan dengan pelaksanaan sertifikasi di beberapa negara maju, khususnya dalam bidang pendidikan. Di negara-negara lain dalam perikutan peserta sertifikasi guru tersebut, mereka mengadakan seleksi guru yang sangat ketat. Sebagai contoh, Amerika Serikat dan Inggris yang menerapkan sertifikasi secara ketat bagi calon guru yang baru lulus dari perguruan tinggi. Di kedua negara tersebut, setiap orang yang ingin menjadi guru harus mengikuti ujian untuk memperoleh lisensi mengajar. Ujian untuk memperoleh lisensi tersebut terdiri dari tiga praxis, yaitu tes keterampilan akademik yang dikenakan pada saat seseorang masuk program penyiapan guru, penilaian terhadap penguasaan materi ajar yang diterapkan pada saat yang bersangkutan mengikuti ujian lisensi, dan penilaian performance di kelas yang diterapkan pada tahun pertama mengajar. Mereka yang memiliki lisensi mengajarlah yang berhak menjadi guru.

Keterpurukan mutu pendidikan Indonesia di dunia internasional memang amat memprihatinkan. Akan tetapi, keprihatinan ini jangan sampai membuat kita putus harapan. Keterpurukan ini hendaknya membuat kita sungguh-sungguh terdorong mencari jalan yang tepat, bukan dengan cara-cara instan dan mengutamakan kepentingan pribadi.

Salah satu jalan yang ditempuh oleh pemerintah dalam mengatasi mutu pendidikan yang rendah ini adalah dengan meningkatkan kualitas gurunya melalui sertifikasi guru. Pemerintah berharap, dengan disertifikasinya guru, kinerjanya akan meningkat sehingga prestasi siswa meningkat pula. Di samping itu, berkaca pada pelaksanaan sertifikasi negara-negara maju, terutama dalam bidang pendidikan, peningkatan mutu pendidikan hanya dapat dicapai dengan pola-pola dan proses yang tepat. Pola-pola instan hanya akan menghambur-hamburkan dana dan waktu menjadi terbuang percuma. Sedangkan apa yang menjadi substansi sama sekali tidak tersentuh.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi. (2) Untuk mengetahui perbedaan kinerja antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi. (3) Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja dan kinerja guru secara simultan, antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tidak dilakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti. Pengungkapan gejala ini dilakukan melalui penggunaan alat bantu (instrumen) penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini ditandai dengan adanya analisis statistik dengan teknik deskriptif korelasional.

Populasi dapat diartikan sebagai sejumlah kasus yang memenuhi seperangkat kriteria tertentu yang ditentukan peneliti. Populasi penelitian adalah 35 orang guru yang sudah disertifikasi dan 33 orang guru yang belum disertifikasi dari 11 SD Negeri se-kecamatan Abang. Sesuai dengan karakteristik populasi penelitian, maka teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik kluster simpel random sampling.

Variabel dapat diartikan sebagai suatu konsep yang memiliki nilai ganda atau suatu faktor jika diukur akan menghasilkan skor yang bervariasi

variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi objek penelitian (Riyanto, 2001). Variabel adalah operasionalisasi dari suatu konsep (Zainuddin, 2000). Variabel-variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu sertifikasi guru, dan variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y_1) dan kinerja guru (Y_2).

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode pengumpulan data yang disesuaikan dengan tuntutan data dari masing-masing rumusan permasalahan. Berkaitan dengan permasalahan yang dikaji pada penelitian ini maka ada dua jenis data yang diperlukan yakni motivasi kerja dan kinerja guru. Oleh karena itu, data penelitian motivasi kerja dan kinerja guru yang diperoleh harus valid dan reliabel. Data motivasi kerja dan kinerja guru dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan instrumen sesuai dengan jenis dan sifat data yang dicari. Kisi-kisi instrumen yang dibuat dengan mempertimbangkan karakteristik tiap data. Penyusunan kisi-kisi yang disusun untuk menjamin kelengkapan dan validitas instrumen. Kisi-kisi motivasi kerja dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada grand teori motivasi kerja pada proses pembelajaran di sekolah.

Instrumen kinerja guru dibuat berdasarkan kisi-kisi. Instrumen yang dibuat kemudian dikonsultasikan dengan ahli. Selanjutnya instrumen tersebut diuji validitasnya. Uji coba tes hasil belajar IPA memperhatikan beberapa aspek, yaitu validitas isi, validitas butir, reliabilitas tes, daya beda dan tingkat kesukaran tes. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan teknik *MANOVA* dengan taraf signifikansi 0,05 berbantuan *SPSS 17.00 for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data dikelompokkan untuk menganalisis kecenderungan: (1) motivasi kerja guru yang sertifikasi ; (2) kinerja guru yang sertifikasi; (3) motivasi

kerja guru non sertifikasi; (4) kinerja guru non sertifikasi.

Tujuan penelitian merupakan urutan langkah yang pasti serta terarah terhadap sasaran penelitian. Tujuan pertama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh status sertifikasi terhadap motivasi kerja guru. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa: motivasi kerja guru yang sertifikasi (kelompok eksperimen) hasilnya lebih baik daripada motivasi kerja guru non sertifikasi (kelompok kontrol). Berdasarkan data hasil analisis multivariat dengan bantuan *SPSS 17.00 for windows* diperoleh nilai F sebesar 91,471 $df = 1$, dan Sig = 0,000. Ini berarti signifikansi lebih kecil dari 0,05 dapat ditarik simpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu juga, motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa, sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

Program sertifikasi yang dicanangkan oleh pemerintah pada dasarnya merupakan sebuah program yang lebih mengarah pada upaya peningkatan hasil proses pembelajaran dengan mengkondisikan guru-gurunya sebagai tenaga-tenaga pendidik yang berkompeten terhadap bidangnya. Kompeten dalam hal ini diartikan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru secara profesional dengan langkah-langkah yang strategis. Guru yang layak bersertifikat adalah guru-guru yang mempunyai kemampuan khususnya yang dapat menunjang ketuntasan proses pembelajaran. Oleh karena itulah, maka sangat diharapkan adanya guru-guru yang kreatif dalam menjalankan tugasnya sehingga jelas-jelas terlihat kelayakannya dalam melaksanakan tugas pembelajarannya.

Pada dasarnya setiap guru mempunyai kemampuan sedemikian rupa, sehingga dapat memberikan proses

pembelajaran sebaik-baiknya untuk anak didiknya. Kemampuan ini selanjutnya menjadi ciri khas yang dimiliki oleh guru dalam pandangan anak didik. Guru yang satu dengan guru yang lainnya tentunya sangat berbeda sehingga hasil prosesnya juga berbeda-beda. Tetapi hal ini tidak menjadi permasalahan sebab dengan demikian, maka terciptalah sebuah keberagaman kemampuan anak didik dan selanjutnya hal tersebut menjadikannya ketuntasan pembelajaran secara menyeluruh pada anak didik.

Peningkatan mutu pendidikan pada semua jenjang pendidikan merupakan suatu keharusan bila dilihat dari kerangka menyiapkan sumber daya manusia Indonesia agar lulusannya mampu bersaing dan dapat mengatasi persoalan-persoalan kehidupan dimasa mendatang. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan yang berjalan menjadi tanggung jawab bersama pengelola sekolah guru. Peran utama guru adalah mendidik dan mengajar yakni menyampaikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, harus memahami tujuan pelajaran, rancangan intruksional secara logis sistematis agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien.

Sebagai pendidik, pengajar dan penyampai pesan pembelajaran maka dari perannya guru harus merancang pengorganisasian bahan pelajaran, merancang dan menyajikan bahan pelajaran dan melakukan evaluasi. Guru sebagai pengajar dituntut bertanggung jawab dan konsekuensi pada tugas utamanya seperti dalam proses belajar mengajar, memiliki strategi kognitif yang dapat menumbuhkan kemampuan mengatur, mengelola dan mengajarkan siswa pelajaran dengan kreatif. Semua itu dapat dicapai jika didukung dengan motivasi kerja yang tinggi dari guru. Motivasi kerja guru akan membuatnya

bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi serta loyalitasnya pada profesinya juga tinggi. Bentuk optimalisasi pengajaran yang dilakukan oleh guru menggambarkan loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya meng ajar. Loyalitas guru pada tugasnya akan meningkatkan kinerja guru. Loyalitas guru pada profesinya akan membuat guru menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin sesuai dengan standar profesi guru. Kemampuan guru mengajar sekarang ini oleh pemerintah wajib adanya pengakuan yang dikenal dengan sertifikasi.

Adanya sertifikasi ini seharusnya guru telah diakui kemampuannya mengajar sesuai dengan metode dan sistematika yang baik. Sertifikasi guru ini akan menjadi standar kompetensi guru dalam mengajar oleh karena itu pemerintah memberikan insentif tambahan bagi guru yang telah bersertifikasi oleh karena itu guru yang telah bersertifikasi seharusnya akan memiliki kemampuan yang lebih di banding guru yang belum bersertifikasi. Namun hal itu belum dapat dibuktikan kebenarannya karena itulah maka peneliti berniat untuk mengadakan penelitian mengenai perbedaan guru yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi terhadap motivasi, loyalitas kerja dan kinerja.

Evaluasi kinerja perlu dilakukan oleh guru baik itu guru yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi. Evaluasi kinerja guru dalam menjalankan perannya mengajar pasti dituntut untuk selalu mencapai kinerja yang optimal, peran guru akan menentukan pula keberhasilan siswa dalam studinya. Guru melihat sejauhmana perencanaan kegiatan belajar mengajar telah dibuat perwujudan secara nyata, yaitu dengan melakukan penilaian atau evaluasi. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan baik tidaknya program atau kegiatan yang sedang mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Oteng Sutisna, 2000: 212). Evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk membuat siswa mencapai hasil pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu evaluasi kinerja ini perlu untuk dilakukan oleh guru.

Guru bersertifikasi dan tidak bersertifikasi benarkah berbeda motivasi dan loyalitas kerjanya, karena pada dasarnya motivasi dan loyalitas kerja ini sifatnya adalah personal oleh karena itu tentu motivasi dan loyalitas kerja juga akan berbeda untuk guru yang bersertifikasi dan guru yang belum bersertifikasi. Motivasi guru dalam bekerja digambarkan sebagai faktor yang mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan baik serta menumbuhkan semangat mengajar yang tinggi. Bagi setiap guru tentu mempunyai motivasi yang berbeda dalam mengajar baik itu materi maupun non materi. Sedangkan loyalitas kerja guru berkaitan dengan komitmen dan kesetiaan guru dalam menjalankan tugasnya mengajar. Loyalitas kerja ini sangat diperlukan karena dengan loyalitasnya pada pekerjaan maka guru akan lebih mudah mengoptimalkan kemampuannya yang bisa mengarahkan guru mencapai tujuannya mengajar. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti berniat melakukan penelitian mengenai perbedaan guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi. Penelitian ini akan dilakukan di SMK Pancasila Purwodadi karena dari penelitian awal yang peneliti lakukan di SMK Pancasila Purwodadi ada sebagian guru yang bersertifikasi dan sebagian lagi belum bersertifikasi. Keberadaan guru yang bersertifikasi di SMK Pancasila Purwodadi hampir sepertiganya (1/3). Selama ini guru yang bersertifikasi di SMK Pancasila telah mengupayakan rekan guru yang belum bersertifikasi untuk bersama menjalankan kegiatannya mengajar dengan sebaik mungkin bahkan antar guru mereka saling mendukung dan juga saling berkompetisi secara sehat untuk memberikan pendidikan yang terbaik untuk siswa.

Bagi guru yang telah lulus program sertifikasi profesi akan mendapatkan sertifikat pendidik dimana sertifikat tersebut merupakan bukti bahwa guru telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai seorang guru. Selain mendapatkan sertifikat pendidik, guru yang telah lulus sertifikasi juga akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Salah satu alat

motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang adalah alat motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali atau piagam). Dengan demikian, dengan adanya pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus program sertifikasi guru, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Tujuan penelitian yang kedua adalah menguji pengaruh status sertifikasi terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa: kinerja guru yang sertifikasi (kelompok eksperimen) hasilnya lebih baik daripada kinerja guru non sertifikasi (kelompok kontrol). Berdasarkan data hasil penelitian analisis multivariate dengan berbantuan SPSS 17.00 for windows diperoleh nilai F sebesar 23,473, $df = 1$, dan $sig = 0,000$. Ini berarti nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru antara guru yang sertifikasi (kelas eksperimen) dengan guru non sertifikasi (kelas kontrol).

Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat dan pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula. Ada yang berpendapat bahwa sejatinya sertifikasi adalah alat untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Bahkan yang lebih berani mengatakan bahwa sertifikasi adalah akal-akalan pemerintah untuk menaikkan gaji guru. Kata sertifikasi hanyalah kata pembungkus agar tidak menimbulkan kecemburuan profesi lain. Pemahaman seperti itu tidak terlalu salah sebab dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya. Namun, persepsi seperti itu cenderung mencari-

cari kesalahan suatu program pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Di samping itu. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa. Hakekatnya sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan.

Kinerja guru-guru sekarang ini sangat disoroti oleh masyarakat. Masyarakat bisa memberikan penilaian mana kinerja guru yang baik dan mana kinerja guru yang tidak baik. Lebih-lebih

bagi yang sudah bekerja berpuluh-puluh tahun lamanya sebagai pendidik serta sudah menerima berbagai macam tunjangan dari pemerintah, masyarakat masih bisa menilai kinerja guru tersebut masih kurang maksimal dan sangat rendah kinerjanya atau semangatnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta terkesan menyepelkan semua tugas-tugasnya dengan menunda-nunda mengerjakannya. Dibandingkan dengan guru-guru yang belum menerima bermacam-macam tunjangan dari pemerintah, kinerja guru-guru tersebut tidak perlu diragukan lagi. Guru-guru tersebut mengerjakan segala macam tugas-tugasnya dengan baik tanpa menunda-nunda mengerjakannya serta mereka tidak menganggap sepele setiap pekerjaan serta tugas-tugas yang diembannya. Guru-guru tersebut mengerjakan dengan senang hati dan dengan penuh tanggungjawab yang tinggi.

Pemerintah melakukan suatu gebrakan di dalam dunia pendidikan yaitu pemerintah memberikan tunjangan sertifikasi bagi guru-guru yang profesional di bidangnya masing-masing dengan syarat minimal guru-guru tersebut memiliki ijazah S1, memiliki jam mengajar tiap minggunya yang berjumlah 24 jam, memiliki masa kerja maksimal 5 tahun, serta lulus tes yang diadakan oleh pemerintah lewat kampus-kampus yang telah ditentukan oleh pemerintah. Dengan adanya program pemerintah seperti ini khususnya di lapangan akan terjadi kecemburuan siswa antara guru yang belum sertifikasi terhadap guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi tersebut yang menurut mereka, guru-guru yang sudah menerima sertifikasi tersebut kinerjanya sangat kurang dari mereka. Tidak semua guru yang menerima tunjangan sertifikasi tersebut kinerjanya seperti itu, ada juga kinerja guru yang meningkat pasca mereka menerima tunjangan tersebut, tetapi survei menunjukkan sebagian besar guru-guru yang menerima tunjangan tersebut kinerjanya tetap saja atau tidak menunjukkan adanya peningkatan. Maka dari itu, sangat diperlukan adanya supervisi guru baik dari kepala sekolah,

pengawas ataupun dari pihak dinas pendidikan turun ke sekolah untuk melihat dan menilai kinerja guru-guru pasca adanya sertifikasi guru tersebut.

Penelitian yang ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh status sertifikasi secara simultan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Berdasarkan temuan ini maka hasil analisis MANOVA menunjukkan bahwa harga F hitung 54,369 dengan signifikansi 0,000 untuk *Pillai Trace*, *Wilk Lambda*, *Hotelling's Trace*, *Roy's Largest Root* dari implementasi model guru yang sertifikasi lebih kecil dari 0,05. Artinya semua nilai *Pillai Trace*, *Wilk Lambda*, *Hotelling's Trace*, *Roy's Largest Root* signifikan. Dengan demikian, terdapat pengaruh penerapan model guru yang sertifikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru secara simultan pada se-Kecamatan Abang.

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Melati (2013) yang berjudul "Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta". Penelitian ini melibatkan sertifikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian kausal komparatif atau *expost facto research*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh r hitung 0,264 > r tabel 0,256, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Selain itu, diperoleh r hitung 0,346 > 0,256, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sertifikasi guru diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif dan nilai koefisien determinasi 0,070. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru dan besarnya pengaruh adalah 7% dan sisanya 93% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang memengaruhi kinerja guru salah satunya diungkapkan oleh Bahri (2011) yang menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kemampuan mengajar dan variabel persepsi tentang

lingkungan kerja, selain itu, variabel yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah (Susanto, 2012). Kemudian, hasil uji koefisien determinasi motivasi kerja guru diperoleh hasil koefisien regresi bertanda positif dan nilai koefisien determinasi 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dan besarnya pengaruh adalah 12% dan sisanya 88% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri (parsial). Hasil pembahasan di atas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Istiarini & Sukanti (2012), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sumbangan efektif sertifikasi guru sebesar 5,56% dan sumbangan efektif motivasi kerja guru sebesar 10,74%, sehingga sisanya 83,7% disumbang oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain yang memberikan sumbangan terhadap kinerja menurut Sudana (2012) adalah variabel etos kerja, disiplin kerja, dan sikap profesional.

Dengan demikian, motivasi kerja dan kinerja guru yang sertifikasi lebih baik dibandingkan dengan motivasi kerja dan kinerja guru non sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio dan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru. Pendidikan dan pelatihan profesi guru diakhiri dengan ujian yang mencakup empat kemampuan atau kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana keempat kompetensi tersebut merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru.

Dengan mengikuti diklat sertifikasi, maka guru akan banyak mendapatkan ilmu baru guna meningkatkan kemampuan atau kompetensinya tersebut. Dan pada gilirannya, ilmu yang mereka dapatkan di diklat sertifikasi akan diterapkan di sekolah atau di kelas. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal, maka kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Adanya korelasi langsung antara motivasi kerja dan kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja gurunya. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan dorongan untuk mengerjakan tugas yang sebaik-baiknya mengacu kepada standar keunggulan. Standar keunggulan tersebut meliputi standar keunggulan tugas, standar keunggulan diri dan standar keunggulan orang lain. Sementara itu konsep kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Uraian ini mengidentifikasi bahwa antara motivasi kerja dan kinerja guru terhadap sertifikasi baik guru yang sudah sertifikasi dan bagi guru yang belum sertifikasi akan tercermin dalam kecakapannya, ketrampilannya, pengalamannya, serta kesungguhannya dalam melaksanakan tugas.

Terkait dengan konsep kinerja guru, banyak para ahli yang menempatkan motivasi kerja sebagai salah satu fungsi yang strategis dalam meningkatkan kinerjanya dalam bertugas. Banyak penelitian yang menemukan, bahwa yang seseorang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja akan terlihat dari hasil kerjanya. Dalam kaitan ini, maka dapat diduga bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja seorang guru bila ditinjau dari sertifikasi, akan memberikan efek yang baik dan mungkin akan membikin guru tersebut semakin tidak

menunjukkan kinerjanya semuanya itu tergantung dari guru tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah diuraikan kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut. *Pertama*, terdapat perbedaan perbedaan motivasi kerja antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi. *Kedua*, terdapat perbedaan perbedaan kinerja antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi. *Ketiga*, terdapat perbedaan perbedaan motivasi kerja dan kinerja guru secara simultan, antara guru yang sertifikasi dengan guru non sertifikasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. 1999. Singarimbun & Effendi. 2006. Tesis Ni Wayan Ariani "Ekspektasi Guru Terhadap Kemampuan Kepemimpinan, Komitmen, dan Sikap Kerja Kepala Sekolah Dalam Hubungannya dengan Kinerja Guru di SDN di Denpasar Timur". Singaraja; Universitas Pendidikan Ganesha. 2011.
- Dantes Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Andi Yogyakarta.
- Lasmawan dalam I Wayan Renes. 2007. Tesis "Identifikasi Faktor-faktor Kendala Ketidاكلulusan Sertifikasi Guru SMK di Kabupaten Gianyar Tahun 2007". Singaraja; Universitas Pendidikan Ganesha. 2009.
- Pidarta, M.2009. *Supervisi Pendidikan kontekstual*. Jakarta:PT.Rineka Cipta.
- Suyatno dalam I Wayan Renes. 2009. Tesis "Identifikasi Faktor-faktor Kendala Ketidاكلulusan Sertifikasi Guru SMK di Kabupaten Gianyar Tahun 2007". Singaraja; Universitas Pendidikan Ganesha. 2009.
- Sudarmanto. 2005. Tesis Ni Wayan Ariani "Ekspektasi Guru Terhadap Kemampuan Kepemimpinan, Komitmen, dan Sikap Kerja Kepala Sekolah Dalam Hubungannya dengan Kinerja Guru di SDN di Denpasar Timur". Singaraja; Universitas Pendidikan Ganesha. 2011.