

ISSN 1693-6418



EDUKASI

JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN AGAMA DAN KEAGAMAAN

VOLUME 13, NOMOR 3, DESEMBER 2015

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Negara memandang bahwa pendidikan merupakan faktor yang sangat penting, di samping merupakan faktor yang menentukan.

Untuk mewujudkan tujuan nasional dalam pendidikan tersebut, dapat dicermati Pasal 31 UUD 1945 ayat (1), (2), (3), dan (4).² Disebutkan dalam pasal (1): Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, pasal (2): Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, pasal (3): Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang, pasal (4): Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan

belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.

Amanat Undang-Undang Dasar 1945 tersebut kemudian diwujudkan antara lain dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia berkualitas. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Salah satu unsur penting dalam pembangunan nasional bidang pendidikan yang bermutu adalah guru. Terkait dengan guru, saat ini telah dibuat Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Dalam proses pendidikan pada umumnya dan proses pembelajaran di sekolah pada khususnya, peranan guru sangat penting. Guru merupakan sumber daya utama dalam upaya pengembangan potensi peserta didik. Guru merupakan komponen yang sangat mempengaruhi proses pendidikan dan merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Sebaik apapun kurikulum pendidikan tidak akan berarti jika guru sebagai ujung tombak pendidikan dan pengajaran tidak memiliki basis kompetensi yang solid dan memadai.³ Guru yang kompetitif dapat menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu.

Guru berkedudukan sebagai tenaga profesional. Guru yang profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu dalam rangka mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif, yaitu manusia Indonesia yang beriman dan

¹ Penelitian ini berangkat dari Desain Operasional Penelitian Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama dan Madrasah Tsanawiyah yang dilaksanakan oleh Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan. Pengumpulannya dibantu oleh Peneliti dan Litkaysa dan Dosen Universitas Negeri Jakarta. Penulis menjadi koordinator penelitian ini.

² Lihat Bab XIII Bab Pendidikan, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

³ Wina, Sanjaya. 2012. Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta: Kencana, h. 13.

bertakwa, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab. Profesionalitas guru dalam praksisnya, paling tidak dibuktikan dengan dua hal sebagaimana yang dimaksud dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Pertama*, pemilikan kualifikasi akademik, minimum berlatar pendidikan jenjang SI-D4, dan *Kedua*, Pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang dibuktikan dengan sertifikasi (pemberian sertifikat pendidik). Pengakuan tersebut berfungsi mengangkat martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Di samping itu guru juga harus memiliki kesehatan jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial antara lain berupa gaji pokok, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan lainnya.⁴

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Karena keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, hampir semua bangsa di dunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Beberapa negara antara lain Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat berupaya meningkatkan mutu guru dengan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu dengan melaksanakan sertifikasi guru. Guru yang sudah ada harus mengikuti uji

kompetensi untuk mendapatkan sertifikat profesi guru.⁵

Sertifikasi merupakan salah satu kewajiban guru agar tercapai profesionalitas yang diharapkan. Dengan sertifikasi pendidik tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Setelah disertifikasi, guru akan memperoleh sertifikat pendidik, yaitu bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.

Sampai saat ini secara nasional telah dilakukan sertifikasi terhadap ratusan ribu guru, baik yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan maupun oleh Kementerian Agama di berbagai jenjang dan berbagai mata pelajaran. Kegiatan tersebut telah menghabiskan biaya, tenaga, waktu yang tidak sedikit.

Menurut Sekretaris Jenderal Kementerian Agama, sejak awal pelaksanaan sertifikasi pendidik, Kementerian Agama telah melakukan sertifikasi sebanyak lebih kurang 300.000 tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang telah melaksanakan sertifikasi tersebut antara lain berasal dari Guru Pendidikan Agama dan Bahasa Arab serta bidang studi di sekolah dan madrasah di berbagai jenjang sejak tahun 2007.

Pemberian sertifikat pendidik terhadap guru agama Islam di madrasah maupun sekolah yang sudah berjalan beberapa tahun tersebut, perlu diketahui dampak atau pengaruhnya dalam peningkatan kinerja mengajar guru yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, perlu diketahui dampak sertifikasi tersebut yang dilakukan melalui penelitian. Penelitian kali ini,

⁴ Lihat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁵ Jalal, Fasli. Sertifikasi Guru Untuk Mewujudkan Pendidikan Yang Bermutu? dalam. <http://sertifikasi-guru.unp.ac.id/about/>. Diakses 9 Januari 2013.

karena keterbatasan yang ada, difokuskan kepada pengaruh sertifikasi guru yang mata pelajaran dan jenjangnya pun juga dibatasi, yakni difokuskan guru pendidikan agama Islam (PAI) di Madrasah dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan guru Bahasa Arab di Madrasah Tsanawiyah (M. Ts.). Agar diperoleh informasi yang dapat menggambarkan konteks pelaksanaan sertifikasi dilihat pula berbagai aspek yang melingkupi pelaksanaan dan hasil setelah sertifikasi, seperti penyelenggaraannya, kinerjanya, dan faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Menggambarkan penyelenggaraan sertifikasi guru rumpun mata pelajaran PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru PAI di SMP;
- 2) Menggambarkan kinerja guru rumpun mata pelajaran PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru PAI di SMP yang telah tersertifikasi;
- 3) Mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru rumpun mata pelajaran PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru PAI di SMP;
- 4) Mengetahui faktor-faktor yang turut berkontribusi terhadap kinerja guru rumpun mata pelajaran PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru PAI di SMP yang telah tersertifikasi.

Kerangka Konseptual

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru pada satuan pendidikan formal. Sertifikat pendidik merupakan bukti formal pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dalam mata pelajaran yang diampunya. Pemilikan sertifikat pendidik oleh guru merupakan representasi kualitas kinerja guru itu sendiri.

Dalam hal sertifikasi guru tersebut telah ditetapkan sejumlah ketentuan, mulai dari Undang-undang sampai peraturan Menteri, dan peraturan aparat di bawahnya. Pada awalnya, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan dibuat beberapa ketentuan. Sertifikasi untuk guru dalam jabatan diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). Selanjutnya terbitlah berikutnya sejumlah Peraturan Menteri tentang sertifikasi.

Sertifikasi pada awalnya ini dilaksanakan melalui uji kompetensi yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian seperti ini 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 dengan bidang pendidikan. Guru yang tidak lulus pada tahap ini dapat melengkapi dokumen sampai lulus atau mengikuti pendidikan dan pelatihan guru sampai lulus ujian kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Sertifikasi dapat diikuti oleh guru yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau Diploma IV, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memenuhi persyaratan. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik minimum diperoleh melalui pendidikan tinggi, dan sertifikat kompetensi pendidik diperoleh setelah lulus ujian

sertifikasi. Guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik berhak memperoleh tunjangan sertifikasi dalam jumlah tertentu.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik (guru) adalah tenaga profesional sebagaimana diamanatkan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat (1), UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 28 ayat (1), dan PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang diperbaharui dengan PP RI No. 32 Tahun 2013. Mengacu pada landasan yuridis dan kebijakan tersebut, secara tegas menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi dari pihak pemerintah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru yang bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan nasional. Seseorang yang dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi pendidik diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio atau penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁶ Gordon C Anderson, seperti yang dikutip Muheriono⁷ mengartikan

kinerja sebagai ” hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.” Dengan demikian, kinerja berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu kinerja sering juga diartikan sebagai penampilan kerja seseorang sebagai wujud pelaksanaan tugasnya. Kinerja sering juga disebut prestasi kerja yang diwujudkan seseorang sesuai tugas yang diembannya. Dengan demikian, kinerja selalu dikaitkan dengan: (1) kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai syarat yang ditentukan, (2) kemampuan seseorang melakukan pekerjaan dengan benar, tanpa merusak, mengganggu pekerjaan orang lain. Kinerja dengan demikian, merupakan gambaran hasil kerja atau tugas yang diberikan kepada pegawai.

Adapun cara untuk mengukur kinerja dalam suatu organisasi agar kinerja karyawan dapat dikontrol, menurut Veithzal Rivai dkk.,⁸ dapat diukur dengan melakukan perbandingan antara: (1) kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, (2) kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan, (3) kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya, (4) kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan yang lebih unggul di bidangnya (*benchmarking/ patok duga*), (5) capaian tahun berjalan dengan rencana dalam (dua, tiga, empat atau lima) tren pencapaian.

Kinerja guru, senantiasa dikaitkan dengan kompetensi guru itu sendiri. Kompetensi guru memiliki taksonomi standar, mencakup: standar isi (*content standarts*), standar proses (*proces standards*), dan standar penampilan (*performance standards*). Standar isi meliputi muatan

⁶ Anwar Prabu Mangukunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, h. 67.

⁷ Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia: Jakarta, h. 61

⁸ Viethzal Rivai, dkk. Performance Appraisal, Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press, h. 24.

pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang disajikan dalam kegiatan pelatihan. Standar proses mencakup kriteria kinerja dalam aktivitas transformasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dituntut, termasuk daya dukung fasilitatifnya. Standar penampilan (*performance standarts*) berkenaan dengan kriteria performansi. Merujuk pada ketiga standar tersebut, kinerja atau penampilan dipandang sebagai bagian integral dari kompetensi, meski sesungguhnya kompetensi dan kinerja atau performansi itu berbeda adanya.

Guru yang kompeten idealnya berkinerja baik. Di bidang pendidikan, khususnya dalam kerangka pembelajaran, istilah kompetensi lebih populer dibandingkan dengan kinerja. Kompetensi (*competency*) dan kinerja (*performance*) memiliki makna yang berbeda. Kompetensi merujuk pada kemampuan teoritis yang tersembunyi (*latent*), merupakan sebuah prakondisi, berupa penguasaan dasar teoritis tertentu untuk dapat tampil secara riil pada tempat unit-unit layanan diperlukan. Sedangkan kinerja merujuk pada tampilan riil yang dapat dilakukan oleh subjek pada ruang kerja atau pada unit-unit layanan yang dibutuhkan. Kinerja cenderung dipersepsi sebagai tampilan riil di dunia kerja berbasis pada kompetensi dasar.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan. Hal tersebut karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru berkaitan dengan tampilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru. Tugas tersebut terdiri dari: (1) menyusun program pembelajaran, (2) melaksanakan kegiatan

pembelajaran, (3) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, (4) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya, (5) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, (6) melaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran, (7) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, (8) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional, (9) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, (10) melaksanakan pengembangan diri, (11) melaksanakan publikasi ilmiah.⁹

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pada pekerjaannya menurut Sedarmayanti adalah: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.¹⁰ Sedangkan menurut Hersey, Blanchard, dan Jhonson seperti dikutip Wibowo, kinerja dipengaruhi oleh: (1) faktor pengetahuan, (2) sumber daya bukan manusia, (3) posisi strategis, (4) proses sumber daya manusia, dan (5) struktur”.¹¹

Berdasar uraian di atas, dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari: *Pertama*, faktor internal :Latar belakang pendidikan/keilmuan yang dimiliki, kesehatan fisik, pengalaman kerja, kepuasan kerja, kemampuan berkomunikasi

⁹ Anwar Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.

¹⁰ Sedarmayanti. 2003. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju, h. 24.

¹¹ Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, h. 73.

dan kemampuan mengajar. Kedua, faktor eksternal meliputi : disiplin kerja, penghargaan yang diperoleh dari pimpinan, penghargaan yang diperoleh masyarakat, dukungan yang diberikan keluarga, jumlah penghasilan yang diterima, supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah, bimbingan/supervisi yang dilakukan oleh pengawas, ketersediaan buku pelajaran, ketersediaan media pembelajaran, kenyamanan ruang kelas (cahaya, suhu udara), kemampuan kepala sekolah/madrasah, kemampuan siswa dalam mengikuti pelajaran, kubungan dengan teman sejawat, beban kerja sebagai guru

Penelitian Terdahulu

Sampai saat ini telah banyak dilakukan penelitian tentang sertifikasi guru, mulai dari guru jenjang pendidikan tertentu sampai guru mata pelajaran tertentu. Berikut ini disajikan sebagian di antaranya. Joppe De Ree dan Samer Al-Samarrai dari Human Development Sector, World Bank, memamparkan hasil penelitian tentang sertifikasi guru di Indonesia. Beberapa temuan mereka antara lain bahwa *“there is no measurable effect of certification on student learning outcomes. Certification do not lead to improved student learning outcomes. Certification made a difference in the livelihoods of teachers suggests that certification might also matter for harder to measure concepts such as lassroom”*.¹²

Artikel/Leaflet yang dikeluarkan oleh The World Bank, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, BEC-TF, Kingdom of Netherlands, dan European Union, dengan

judul tulisan De Ree: *“Teacher certification in Indonesia: A doubling of salary, or a way to improve learning?”*, menulis : *As currently implemented, the teacher certification program has shown no significant on learning outcomes. Initially intended to improve teacher competencies and attract the best and the brightest to the profession, the program may have been weakened by option of simplified procedure for certification called “portofolio certification”. With this option, teachers became eligible for certification by providing evidence of past training and experience, without the need for further training or testing.*¹³

Lembaga Manajemen Universitas Negeri Jakarta telah melakukan studi atau penelitian dengan judul: *Study on Evaluation of Impact Madrasah Education Development Project (MEDP) Input Towards Achieving Project Goals*.¹⁴ Diperoleh informasi dari penelitian tersebut, bahwa pada tahun akademik 2008/2009 dari 5.831 orang guru madrasah, terdapat sebanyak 1.512 orang guru lulus sertifikasi, dan pada tahun 2011/2012 lulus sertifikasi sebanyak 2.301 orang. Hasil studi juga menunjukkan, bahwa sertifikasi berdampak pada peningkatan motivasi mengajar guru dalam kategori tinggi, rasa percaya diri sebagai guru yang tinggi, serta meyakini profesi guru menjamin masa depan yang lebih baik. Namun demikian studi tersebut tidak menyebutkan bahwa sertifikasi berdampak pada peningkatan kinerja mengajar guru yang terukur. Paling tidak studi tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi dipersepsi guru telah

¹² Joppe De Ree dan Samer Al-Samarrai. 2012. *“Teacher Certification in Indonesia: a Doubling of Pay, or a Way to Improve Learning?”*. Policy Brief. October 2012. Human Development Sector, World Bank, h. 5.

¹³ The World Bank, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, BEC-TF, Kingdom of Netherlands, European Union. 2013. *“Spending more or Spending Better: Improving Education Financing in Indonesia”*. Policy Brief. March 2013, h. 3.

¹⁴ *Study on Evaluation of Impact Madrasah Education Development Project (MEDP) Input Towards Achieving Project Goals*, Lembaga Manajemen Universitas Negeri Jakarta-MEDP, 2012.

meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri sebagai modal dasar yang baik bagi peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya, dalam penelitian tentang Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Bahasa Indonesia di SMA yang dilakukan Pusat Pengembangan Sumber Daya Pendidik, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan pada tahun 2012, disimpulkan beberapa hal penting. (1) Kompetensi dan kinerja guru SMA yang sudah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi rata-rata sangat baik; (2) Terdapat perbedaan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru Bahasa Indonesia SMA yang sudah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi; (3) Tidak terdapat perbedaan yang positif dan signifikan antara kinerja guru Bahasa Indonesia SMA yang sudah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi.¹⁵ Selanjutnya penelitian tersebut tidak mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kompetensi dan kinerja guru yang menjadi sasaran penelitian. Namun demikian informasi tersebut dapat dijadikan titik pijak dalam melakukan penelitian tentang hal yang sama dengan fokus dan sasaran yang berbeda.

Atas dasar itu, Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Balitbang dan Diklat Kemenag memandang perlu untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru dan berbagai aspek lainnya, yang diawali dengan penelitian terhadap guru rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru PAI di SMP.

¹⁵ Laporan hasil penelitian Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru. 2012. Jakarta: Pusat Pengembangan Sumber Daya Pendidik, Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidik dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemendiknas.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah evaluasi. Selanjutnya dalam proses evaluasi ini menggunakan pendekatan survei. Penggunaan metode ini memberi keleluasaan kepada peneliti untuk memperoleh temuan-temuan evaluasi berupa data-data yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.

Penelitian dilakukan di 23 kabupaten/kota yang tersebar di 14 propinsi, antara bulan Juli-September 2013. Secara rinci, lokasi penelitiannya adalah Kota Banda Aceh, Kota Medan, Kab. Tapanuli Selatan, Kota Padang, Kab. Padang Pariaman, Kota Bandar Lampung, Kab. Lampung Selatan, Kota Serang, Kab. Tangerang, Kota Bandung, Kab. Karawang, Kota Semarang, Kota Solo, Kota Malang, Kab. Sidoarjo, Kota Jogjakarta, Kab. Sleman, Kota Makassar, Kab. Gowa, Kota Gorontalo, Kota Banjarmasin, Kota Balikpapan, dan Kota Mataram.

Populasi penelitian ini adalah semua guru mata pelajaran rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru mata pelajaran PAI di SMP. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan metode bertahap (*multistage random sampling*), dengan tahapan sebagai berikut: *Pertama*, dari 33 propinsi di Indonesia diambil 14 propinsi secara acak dengan memperhatikan keberadaan wilayah, kemudian diambil secara acak 2 kabupaten/kota yang memiliki jumlah guru tersertifikasi banyak dan 1 kabupaten/kota yang jumlah guru tersertifikasi lebih sedikit. Dengan demikian wilayah sasaran ditetapkan sebanyak 23 Kab/Kota. *Kedua*, dari kabupaten/kota yang terpilih, diambil secara acak 1 SMPN, 1 SMPS, 1 MTsN, dan 2 MTsS. Dari setiap SMP terpilih, diambil secara acak 2 guru PAI, yang sudah bersertifikat. Dari setiap MTs yang terpilih, diambil secara acak 4 orang guru mata pelajaran rumpun PAI (Fiqih, Sejarah Kebudayaan Islam, Qur'an Hadist, dan Aqidah Akhlak) dan 1 orang

guru bahasa Arab yang sudah bersertifikat. Dengan demikian responden guru sebanyak 437 orang. Ketiga, Kepala MTs/kepala SMP tempat guru bertugas, sebanyak 437 orang, serta 5 orang siswa untuk setiap responden guru, yang berjumlah 2.185 orang untuk memberikan penilaian terhadap kinerja guru.

Instrumen penelitian berupa (1) angket tertutup tentang sertifikasi guru dan kinerja guru untuk menilai kompetensi dan kinerja guru yang merujuk pada Permen PAN dan RB No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, (2) Angket penilaian kepala madrasah/sekolah dan (3) Angket siswa. Untuk melengkapi data kuantitatif, dikumpulkan data kualitatif melalui angket terbuka dan diskusi terfokus (FGD). Sedangkan Analisis data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah: (1) menyeleksi instrumen; (2) mentabulasi data; (3) menganalisis data; (4) melakukan penyimpulan; (5) Melakukan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Berdasarkan data yang masuk, data yang dapat diolah adalah: (1) seluruh data responden kepala sekolah sebanyak 115, data responden guru 413 (24 tidak bisa diolah), dan 2.065 data responden siswa (120 tidak bisa diolah). Responden utama penelitian ini adalah guru mata pelajaran keagamaan di Madrasah Tsanawiyah (MTs.) dan Guru mata pelajaran PAI di sekolah menengah pertama (SMP). Untuk guru MTs. yang menjadi responden adalah guru mata pelajaran: (1) Bahasa Arab, (2) Fiqih, (3) Sejarah Kebudayaan Islam, (4) Qur'an hadist, dan (5) . Di setiap kabupaten/kota yang terpilih menjadi lokasi penelitian, diambil secara acak 1 MTs negeri dan 2 MTs swasta. Sedangkan untuk SMP, dipilih secara acak 1 SMP negeri dan 1 SMP swasta, dengan

guru PAI masing-masing 2 orang. Dengan demikian untuk setiap kabupaten kota terdapat 19 responden dan total seluruh responden guru adalah 437 responden. Angka ini diperoleh dari perkalian 23 kabupaten/kota dengan 19 responden.

Berdasarkan data yang masuk, dari 345 guru MTs yang dijadikan sampel diperoleh 320 responden yang bisa diolah. Penyebabnya karena tidak semua guru MTs sudah mendapatkan sertifikasi dan adanya kekuranglengkapan informasi tidak lengkap sehingga data tersebut tidak dimasukkan dalam pengolahan data. Sedangkan pada guru PAI SMP, dari 92 orang responden yang direncanakan, terdapat 88 responden yang datanya bisa diolah. Dengan demikian, responden penelitian terdiri dari 325 guru mata pelajaran rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs dan 88 orang guru PAI di SMP. Responden guru dari MTs jauh lebih banyak daripada guru PAI SMP karena dari setiap madrasah diambil 5 guru, sedangkan dari SMP hanya 2 guru.

Responden penelitian ini lebih banyak guru wanita. Terdapat 231 orang guru wanita dan 182 guru pria. Hal ini menunjukkan bahwa di lingkungan madrasah atau guru PAI di SMP lebih banyak guru wanita dibandingkan dengan guru pria. Status kepegawaian guru terdiri dari guru PNS dan guru non PNS. Hal ini dilakukan karena sasaran dari program sertifikasi guru bukan hanya guru PNS tetapi juga guru yang berstatus non PNS. Data penelitian menunjukkan bahwa guru yang berstatus PNS lebih banyak dibandingkan dengan guru non PNS. Meskipun jumlah MTs swasta yang menjadi sasaran penelitian ini lebih banyak, ternyata banyak guru MTs swasta yang berstatus PNS. Masa kerja sebagai guru yang dimiliki oleh responden sangat beragam, dari masa paling lama yaitu 38 tahun sampai dengan guru yang baru 2 tahun mengajar. Jumlah yang paling banyak adalah guru yang punya masa kerja 10-17

tahun, sedangkan yang paling kecil adalah guru dengan masa kerja 34 tahun ke atas.

Guru yang bisa mengikuti program sertifikasi adalah guru yang memiliki tingkat Pendidikan terakhir sarjana atau diploma IV. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Permendiknas tentang Standar Pendidik. Disebutkan bahwa standar minimal pendidikan seorang guru adalah seorang sarjana. Ketentuan tersebut telah terpenuhi oleh guru yang menjadi responden penelitian ini, dimana dari 413 responden, terdapat 366 (89%) orang berpendidikan sarjana dan 47 orang (11%) berpendidikan S-2 atau memiliki gelar magister.

Pola sertifikasi yang diikuti oleh responden beragam yaitu: pola sertifikasi program langsung, pola portofolio dan jalur PLPG. Secara jumlah, peserta yang mengikuti jalur PLPG jauh lebih besar dari jalur lain, yaitu 239 orang atau 57,87% dari total responden. Besarnya jumlah peserta jalur PLPG disebabkan banyak guru yang tidak lulus jalur portofolio.

Proses Sertifikasi Guru

Sosialisasi sertifikasi dilakukan Kemenag/Dinas Pendidikan relatif tepat waktu, namun masih memiliki beberapa kelemahan, yaitu: (1) isi atau materi sosialisasi belum mencakup seluruh informasi terkait sertifikasi guru, (2) narasumber cenderung hanya sekedar membacakan aturan tanpa menjelaskan kemungkinan masalah yang akan terjadi, dan bagaimana menyikapi masalah tersebut. Alur sertifikasi berjalan dengan baik sehingga peserta (guru) dapat memahami dan mengikutinya.

Penetapan peserta sertifikasi guru sebagian besar didasarkan atas senioritas usia, masa kerja dan golongan kepangkatan, yang merujuk pada kriteria yang ditetapkan, walaupun di beberapa wilayah masih terdapat penetapan peserta sertifikasi guru rumpun

PAI dan bahasa Arab yang didasarkan pada kedekatan terhadap pejabat terkait. Namun hal ini tidak terjadi pada guru PAI di SMP. Penetapan peserta sertifikasi dilakukan secara terbuka, dapat diketahui semua pihak yang berkepentingan. Sementara Informasi ranking menjadi calon peserta sertifikasi diperoleh peserta sesuai waktu yang diharapkan, di samping informasi tentang guru yang lulus menjadi peserta sertifikasi juga mudah diperoleh. Format isian pendaftaran peserta sertifikasi terdistribusikan secara merata dan tepat waktu. Dalam pengisiannya dibimbing Kemenag/Dinas Pendidikan, sehingga peserta mampu mengisi format pendaftaran dengan benar.

Kantor Kemenag memberikan penjelasan secara lengkap baik mekanisme maupun teknik penyusunan portofolio, namun ternyata banyak peserta (guru MTs maupun SMP) mengalami kesulitan dalam melakukan penyusunannya, terlebih dalam pemenuhan ketentuan lampiran portofolio. Hal ini terjadi di wilayah yang relatif jauh dari pusat kota, karena terbatasnya kesempatan mengikuti berbagai kegiatan yang dibuktikan dengan sertifikat maupun bukti kegiatan lainnya.

Lokasi pengumpulan dokumen/berkas mudah dijangkau, serta peserta diberi kesempatan untuk melakukan perbaikan berkas portofolio/PSPL, dan pengumuman kelulusan portofolio/PSPL guru MTs sesuai waktu yang ditetapkan, namun hal tersebut tidak terjadi pada guru SMP, yang mana pengumuman kelulusan portofolio/PSPL tidak sesuai waktu yang ditetapkan.

Sertifikasi jalur PLPG diinformasikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, pedomannya mudah dipahami. Jadwal pelaksanaan tidak mengganggu jadwal mengajar guru, penilaian kemampuan peserta PLPG dilakukan secara obyektif, serta pengumuman kelulusan PLPG sesuai dengan

waktu yang dijadwalkan. Namun demikian, peserta menganggap jangka waktu PLPG masih dirasakan kurang memadai untuk melakukan peningkatan kompetensi guru. Hal ini karena minat guru untuk mengikuti pelatihan sangat tinggi namun kesempatan sangat terbatas. Uji Kompetensi Awal (UKA) dirasakan peserta sertifikasi sebagai beban psikologis tersendiri, karena jika tidak lulus UKA, berarti kesempatan mengikuti sertifikasi akan bermasalah. Untuk itu, peserta menyarankan agar UKA diadakan.

Pemberitahuan kelulusan tepat waktu, sertifikat kelulusan diterima sesuai jadwal. Identitas dan informasi yang tercantum dalam sertifikat sesuai dengan yang sebenarnya. Besar tunjangan sertifikasi diterima sesuai dengan ketentuan, namun penerimaan dana tunjangan sertifikasi baik guru MTs maupun SMP tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Jarak penerimaan sertifikasi dengan diterimanya tunjangan baik guru SMP maupun guru MTs pada umumnya lebih dari satu tahun. Guru MTs menerima tunjangan lebih lambat dibanding guru SMP. Bahkan di Kab. Karawang-Jabar, Kab. Gowa-Sulsel, Serang-Banten, Lampung Selatan-Lampung, Jaktim-DKI Jakarta, terdapat guru MTs yang belum menerima tunjangan sertifikasi sudah lebih dari 2 tahun.

Kinerja Guru

Secara umum kinerja guru MTs maupun guru SMP dapat dikategorikan baik, walau dalam batas bawah. Kehadiran mengajar guru tepat waktu, walau masih terdapat 18,4% belum tepat waktu, dan itu terjadi pada guru MTs. Kehadiran mengajar guru yang belum tepat waktu disebabkan jarak tempuh dari rumah ke MTs yang relatif jauh dan bergantung pada ketersediaan angkutan umum.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, 53,54% guru memulai pelajaran dengan menanyakan kabar dan kondisi siswa, dan membahas kembali materi pelajaran pada pertemuan sebelumnya. Hal tersebut dilakukan dalam upaya agar siswa memiliki kesiapan psikologis, mengingat kembali materi yang telah diberikan sebelumnya, dan mengaitkannya dengan materi yang akan diberikan. Hanya 45,54% guru yang selalu menjelaskan materi dengan memberikan contoh yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari dalam upaya memudahkan siswa untuk memahami materi pelajaran yang diberikan guru. Pada umumnya, 71,08% guru mampu menjawab pertanyaan yang diajukan siswa langsung pada saat pertemuan dikarenakan guru memberikan batasan hal-hal apa yang bisa ditanyakan oleh siswa.

Sebagian besar guru (78,46%) menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh siswa, sehingga memudahkan siswa untuk memahami materi pelajaran. Terdapatnya guru yang menggunakan bahasa yang sulit dimengerti siswa, dikarenakan sulitnya mencari padanan kata yang tepat dalam bahasa Indonesia atau bahasa daerah. Terdapat 37,65% guru yang jarang menggunakan IT/komputer, bahkan 28,40% tidak pernah menggunakannya. Guru yang sering menggunakan komputer dalam pembelajaran (28,40%) menggunakan program MS power point, MS Word, dan MS Excell serta tayangan yang ada di youtube. Tidak digunakannya IT/komputer oleh guru dalam pembelajaran dikarenakan terbatasnya sarana dan kemampuan guru dalam menggunakan IT. Selain itu, faktor kepala sekolah yang tidak mewajibkan guru untuk menguasai IT menjadi salah satu penyebabnya.

Sebagian kecil guru (8%) terbiasa melakukan pengayaan materi pembelajaran dari buku di luar buku paket dan dari

internet. Bahkan terdapat 30,46% guru MTs yang tidak pernah mengakses materi dari internet. Hal tersebut dikarenakan tidak tersedianya buku dan internet di MTs. Sebab lain adalah guru tidak mampu menggunakan internet, menganggap materi buku paket sudah memadai, dan mereka merasa tidak memiliki kesempatan untuk melakukan pengayaan materi.

Sebagian besar guru (60,62%) sering memberikan tugas dan PR. Pemberian tugas dilakukan agar siswa aktif belajar tidak hanya di sekolah/madrasah, tetapi juga di rumah. Belajar di rumah tersebut untuk mempersiapkan siswa dalam mengikuti materi pada pertemuan selanjutnya. Guru yang tidak memberikan tugas dikarenakan merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengoreksi dan menganggap tugas siswa tidak penting. Sebagian besar guru (76%) selalu memeriksa tugas dan pekerjaan rumah. Di samping itu guru juga memotivasi siswa untuk bekerja lebih baik dan mengecek kebenaran pengerjaan tugas, sehingga dapat dilakukan umpan balik untuk perbaikan.

Pada umumnya (74,15%) guru selalu menjelaskan materi pelajaran dan tidak hanya mencatat saja. Guru yang tidak selalu menjelaskan materi, menganggap siswa sudah dapat memahami materi sendiri. Sebagian besar (93,54%) guru selalu memeriksa buku catatan siswa untuk mengetahui keadaan siswa dalam mengikuti pelajaran, membiasakan siswa tertib, disiplin dan menjaga kebersihan buku dan catatan. Guru yang tidak memeriksa catatan merasa bahwa melakukan pemeriksaan catatan tidak penting dan kurang memiliki waktu.

Suasana kelas yang menyenangkan selalu diupayakan guru dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Namun pembelajarannya masih didominasi dengan metoda ceramah, diskusi, tanya-jawab, penugasan, dan belum

ditekankan pada pembelajaran berbasis masalah, berbasis konteks dan pembelajaran bersama. Pada umumnya (73,85%) guru selalu memberi kesempatan bertanya pada siswa tentang materi pelajaran, sebagai upaya mengetahui kemampuan siswa dalam menyimak materi pelajaran. Guru yang jarang memberi kesempatan bertanya pada siswa dikarenakan terbatasnya jam pelajaran untuk materi yang banyak. Pada umumnya (74,77%) guru selalu berusaha memperhatikan keadaan siswa di kelas, seperti pemakaian seragam, tutur kata dan tingkah laku siswa. Guru yang jarang memperhatikan siswa dikelas, dikarenakan guru memfokuskan diri pada penuntasan materi pelajaran.

Sebagian besar guru (70,46%) selalu memotivasi siswa untuk belajar, dengan cara menceritakan keberhasilan orang-orang yang dikenal luas oleh masyarakat, menugasi membaca buku tentang orang-orang besar/sukses, dan secara terus menerus menjelaskan bahwa buku merupakan gudang ilmu dan kunci untuk membuka cakrawala kehidupan. Sebagian besar guru (93,85%) selalu membimbing siswa dalam menanggulangi kesulitan belajar, yang dilakukan melalui pembagian tugas, memonitor dan mengevaluasi. Selain itu cukup banyak (25,85%) guru yang jarang bahkan tidak pernah memberikan pengayaan untuk menambah penguasaan kompetensi secara lebih luas.

Sebagian besar guru (79,08%) selalu menghargai pendapat siswa, dan bila mengalami masalah terkait dengan sikap siswa yang menimbulkan ketidaknyamanan guru, maka guru menanganinya dengan cara berhenti mengajar sejenak dan menenangkan pikiran. Dalam mengakhiri pembelajaran, guru (79,08%) selalu mengakhiri kegiatan belajar sesuai jam pelajaran yang ditetapkan serta memberikan kesimpulan materi pelajaran. Terdapatnya

guru yang tidak melakukan penyimpulan dikarenakan tidak memadainya waktu yang ada.

Dalam melakukan penilaian, sebagian besar guru (89,23%) selalu menggunakan teknik penilaian yang beragam. Keragaman penilaian dilakukan untuk melihat kemampuan siswa yang juga beragam. Namun ternyata hanya 51,69% guru yang sering melakukan analisis hasil penilaian untuk melakukan perbaikan pembelajaran. Sebagian besar guru (90,15%) memberi kesempatan perbaikan nilai pada siswa yang dilakukan dengan cara memberikan remedial, tugas di rumah dan tugas kelompok. Hasil penilaian (ulangan dan tugas) selalu disampaikan pada siswa oleh sebagian besar guru (67,69%).

Kepedulian guru terhadap pembelajaran kebersihan cukup tinggi (87,86%). Kepedulian dilakukan dengan cara membuat daftar piket dan memungut sampah di kelas secara bersama-sama. Kerjasama guru dengan orang tua siswa dalam menangani siswa masih rendah, bahkan terdapat guru (27,08%) yang sama sekali tidak pernah berhubungan dengan orang tua siswa, terutama di MTs. Hal ini dikarenakan, komunikasi tersebut membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran. Di samping itu, aspirasi, kesadaran orang tua dan kesempatan orang tua yang masih terbatas.

Belum semua guru terlibat dalam kegiatan di luar mengajar. Terdapat guru yang jarang (11,08%) dan bahkan tidak pernah (8,31%) terlibat dalam kegiatan ekstra kurikuler. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya jenis ekstra kurikuler yang sesuai dengan bidang keahlian guru. Pengembangan diri, untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja sebagai pendidik dilakukan oleh sebagian besar guru (21,23% selalu, dan 60,31% sering). Namun masih terdapat 15,69% yang jarang melakukan, dan bahkan 2,77% tidak pernah melakukannya.

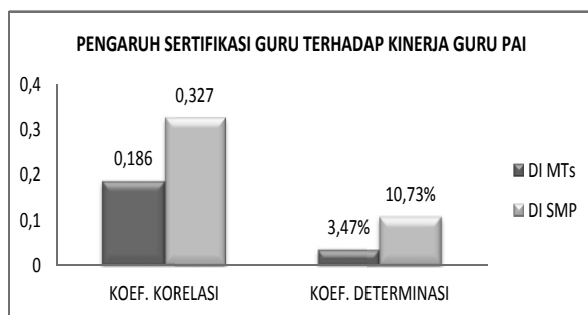
Peningkatan diri dilakukan melalui forum MGMP, pelatihan, seminar dan sebagainya.

Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru

Upaya untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru PAI di MTs dan di SMP dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu koefisien determinasi. Namun sebelum dilakukan perhitungan koefisien determinasi, terlebih dahulu dilakukan perhitungan koefisien korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik diperoleh data sebagai berikut:

Pertama, Koefisien korelasi antara variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru mata pelajaran rumpun PAI dan guru bahasa Arab di MTs adalah 0,186 yang berarti hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru mata pelajaran rumpun PAI dan guru bahasa Arab di MTs adalah positif. Koefisien determinasi sebesar 0,0347 yang berarti besarnya pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru mata pelajaran rumpun PAI dan guru bahasa Arab di MTs sebesar 3,47%.

Kedua, Koefisien korelasi antara variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru mata pelajaran PAI di SMP adalah 0,327 yang berarti hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru mata pelajaran PAI di SMP adalah positif. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,1073 yang berarti besarnya pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru mata pelajaran PAI di SMP sebesar 10,73%. Secara diagramatik dapat dijelaskan sebagai berikut:



Grafik 1. Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru PAI

Faktor-Faktor Yang Turut Berkontribusi Terhadap Kinerja Guru Yang Sudah Bersertifikat Pendidik di MTs dan di SMP

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan urutan yang paling tinggi pengaruhnya, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Faktor Internal Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

MTs		SMP	
Urutan Pengaruh	Faktor Internal Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	Urutan Pengaruh	Faktor Internal Yang Mempengaruhi Kinerja Guru
1	Latar belakang pendidikan/ keilmuan yang dimiliki	1	Latar belakang pendidikan/ keilmuan yang dimiliki
2	Kesehatan fisik	2	Kesehatan fisik
3	Pengalaman kerja	3	Kemampuan mengajar
4	Kemampuan mengajar	4	Kepuasan kerja yang dirasakan
5	Disiplin kerja	5	Disiplin kerja
6	Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain	6	Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain
7	Kepuasan kerja yang dirasakan	7	Pengalaman kerja

Sumber: diolah dari data lapangan

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa dari sisi internal, faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru baik di MTs maupun SMP adalah latar belakang pendidikan/keilmuan yang dimiliki guru, selanjutnya kesehatan fisik guru. Hal ini

menunjukkan jika latar belakang pendidikan guru makin sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, maka kinerja secara signifikan akan meningkat pula.

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan urutan yang paling tinggi pengaruhnya, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Guru

MTs		SMP	
Urutan Pengaruh	Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	Urutan Pengaruh	Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Guru
1	Ketersediaan buku pelajaran	1	Ketersediaan buku pelajaran
2	Dukungan yang diberikan keluarga	2	Dukungan yang diberikan keluarga
3	Ketersediaan media pembelajaran	3	Kemampuan siswa dalam mengikuti pelajaran
4	Beban kerja sebagai guru	4	Ketersediaan media pembelajaran
5	Kenyamanan ruang kelas (cahaya, suhu udara)	5	Kenyamanan ruang kelas (cahaya, suhu udara)
6	Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain	6	Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain
7	Kepuasan kerja yang dirasakan	7	Pengalaman kerja
6	Kemampuan siswa dalam mengikuti pelajaran	6	Beban kerja sebagai guru
7	Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah/ sekolah	7	Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah
8	Kemampuan kepala sekolah/ madrasah	8	Bimbingan/ supervisi yang dilakukan oleh pengawas
9	Hubungan dengan teman sejawat	9	Hubungan dengan teman sejawat
10	Bimbingan/ supervisi yang dilakukan oleh pengawas	10	Kemampuan kepala sekolah/ madrasah

11	Penghargaan yang diperoleh dari pimpinan	11	Penghargaan yang diperoleh dari pimpinan
12	Jumlah penghasilan yang diterima	12	Jumlah penghasilan yang diterima
13	Penghargaan yang diperoleh masyarakat	13	Penghargaan yang diperoleh masyarakat

Sumber: diolah dari data lapangan

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa dari sisi eksternal, faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru baik di MTs maupun SMP adalah ketersediaan buku ajar. Hal ini menunjukkan semakin lengkap dan bervariasi buku ajar yang dimiliki guru, maka kinerja guru dalam mengajar juga akan meningkat. Begitu juga faktor eksternal lainnya.

Hasil temuan-temuan di atas, maka terdapat beberapa hal yang perlu dibahas lebih lanjut. Pembahasan tersebut antara lain aspek penyelenggaraan sertifikasi guru, kinerja guru, pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dilihat dari butir instrumen untuk mengukur penyelenggaraan sertifikasi, skor paling rendah adalah dalam sosialisasi sertifikasi yang cenderung hanya membacakan peraturan, tanpa menjelaskan permasalahan yang kemungkinan terjadi, sehingga dalam perjalanannya guru mengalami masalah. Selain itu guru juga sering bermasalah dalam menyusun portofolio karena terbatasnya pemilikan dokumen aktifitas dirinya, di samping penetapan UKA secara psikologis menjadi beban tersendiri, serta penerimaan tunjangan sertifikasi yang sering terlambat.

Dalam hal kinerja guru, terdapat beberapa temuan yang kiranya dapat dibahas sebagiannya. Dilihat dari butir instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, skor yang paling rendah adalah : pemanfaatan IT dalam pembelajaran oleh guru PAI di SMP, dengan skor rata-ratanya

2,45. Belum semua guru mata pelajaran PAI memanfaatkan IT, baik dalam pembelajaran maupun dalam mengakses informasi. Hal ini menjadi kendala ketika kurikulum 2013 diterapkan untuk mata pelajaran PAI, karena tuntutan harus memanfaatkan IT dalam semua pembelajaran. Hal yang sama juga terjadi pada guru mata pelajaran rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs, dengan skor rata-ratanya lebih rendah lagi, yaitu 2,11. Guru di MTs juga masih lemah dalam pemanfaatan informasi di dunia maya/internet dalam memperkaya bahan ajar dengan skor rata-ratanya 2,52, sebagaimana juga terjadi pada guru PAI di SMP dengan skor rata-ratanya 2,63.

Pengayaan materi melalui buku di luar sumber utama atau melalui IT baik di MTs maupun SMP rendah dikarenakan terbatasnya ketersediaan buku di madrasah/sekolah, dan masih rendahnya keasadaran guru. Aspek kinerja lainnya yang masih rendah adalah keterlibatan guru mata pelajaran rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs untuk menjadi guru pembimbing kegiatan ekstra kurikuler dengan skor rata-ratanya 2,60. Hal ini karena kegiatan ekstra kurikuler di MTs justru dikembangkan untuk bidang non-agama. Sedangkan guru PAI di SMP lebih banyak mendapat kesempatan menjadi guru pembimbing ekstra kurikuler dengan skor rata-ratanya 2,99. Hal ini disebabkan ada ekstra kurikuler Rohis dan kegiatan lain yang terkait pembinaan moral dan karakter siswa, termasuk sebagai pengurus masjid/mushalla sekolah.

Selain itu, dari butir instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, skor yang paling tinggi adalah : (1) kehadiran tepat waktu di kelas, dengan skor rata-rata di SMP 3,82 dan skor rata-rata di MTs 3,81. (2) objektivitas dalam pemberian nilai, dengan skor rata-rata di SMP 3,89 dan skor rata-rata di MTs 3,90. (3) serta kepedulian pada

kebersihan kelas, dengan skor rata-rata di SMP 3,81 dan skor rata-rata di MTS 3,86.

Program sertifikasi guru memiliki korelasi positif dengan kinerja guru, baik pada guru yang mengajar mata pelajaran rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs dan guru PAI di SMP. Berdasarkan koefisien korelasi itu, dapat diketahui besarnya pengaruh atau kontribusi program sertifikasi terhadap kinerja guru. Dari nilai koefisien determinasi tersebut, tampak bahwa pengaruh atau kontribusi program sertifikasi guru terhadap kinerja guru MTs sangat rendah yakni sebesar 3,47%, sedangkan untuk kinerja guru PAI di SMP lebih tinggi yaitu 10,73%.

Dari hasil ini tampak bahwa program sertifikasi baru bisa mendorong guru MTs sampai pada tingkat kinerja standar, belum bisa mencapai pada kinerja yang optimal. Hal ini tentu saja berimplikasi pada prestasi yang dihasilkan siswa juga belum sampai pada tingkat yang optimal. Namun demikian jika program sertifikasi ini dihapuskan atau ditiadakan, maka guru kehilangan sejumlah dana yang biasa diterima selanjutnya kinerja mereka bisa turun drastis.

Pada guru PAI di SMP, besarnya pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru lebih tinggi yakni 10,73% disebabkan mereka berada di lingkungan kerja yang bersama dengan guru umum atau guru di bawah pembinaan dinas pendidikan setempat. Kondisi itu membantu mereka untuk lebih bersungguh-sungguh bekerja karena jumlah guru PAI yang lebih sedikit, tetapi ketika ada masalah terkait dengan moralitas siswa di SMP, para guru PAI menjadi pihak yang dianggap bertanggung jawab. Sehingga ketika mereka mendapatkan tunjangan sertifikasi maka tingkat kesungguhan mereka dalam bekerja juga meningkat.

Secara internal aspek yang paling mempengaruhi terhadap kinerja guru MTs

atau SMP adalah latar belakang pendidikan/keilmuan yang dimiliki guru. Untuk guru PAI di SMP tidak bermasalah karena semuanya sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu sarjana PAI. Yang menjadi masalah adalah kemampuan guru untuk mengikuti perkembangan yang terjadi baik dari aspek metode maupun substansi mata pelajaran serta penggunaan IT.

Pada guru MTs, masalah yang terjadi adalah tidak terpenuhinya tuntutan jumlah jam mengajar 24 jam per minggu. Tidak semua mata pelajaran dalam rumpun PAI di MTs mencukupi 24 jam per minggu karena rombongan belajar yang terbatas. Dampaknya adalah guru harus bersedia mengajar mata pelajaran lain yang sebenarnya tidak dikuasai oleh guru. Akibatnya guru yang bersangkutan tidak optimal dalam mengajar. Faktor lain yang menjadi masalah adalah guru tersebut adalah sarjana jurusan PAI, bukan sarjana pendidikan Fiqih, Qur'an-Hadist, atau sarjana pendidikan Aqidah-Akhlak. Dampaknya dalam mengajar, mereka sekedar mengandalkan isi yang ada di dalam buku. Hal ini yang menjadikan ketersediaan buku pelajaran menjadi faktor eksternal yang paling tinggi mempengaruhi kinerja guru. Sebagian guru PAI di MTs maupun di SMP masih sangat mengandalkan buku pelajaran sebagai sumber belajar utama.

Faktor eksternal lain yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah kesehatan fisik para guru. Lingkungan kerja secara fisik seperti panas dan kurang bersih, seringkali mempengaruhi kesehatan guru, begitu pula kebiasaan merokok para guru terutama guru pria, meskipun merokok tidak dilakukan di lingkungan madrasah.

PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini diantaranya: *Pertama*, Penyelenggaraan sertifikasi guru

rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru PAI di SMP telah berjalan sesuai dengan pedoman yang ada. Meskipun pada hal tertentu masih memiliki kelemahan dalam sosialisasi, penyusunan portofolio, dan penerimaan tunjangan sertifikasi yang sering terlambat. *Kedua*, Kinerja Guru rumpun PAI dan bahasa Arab di MTs serta guru PAI di SMP yang telah tersertifikasi sudah mendekati kesesuaian dengan standar, namun masih ada kelemahan guru pada pemanfaatan IT dalam pembelajaran dan mencari bahan pengayaan dari dunia maya.

Ketiga, Sertifikasi guru berpengaruh pada kinerja guru meskipun besarnya pengaruh yang diukur dengan koefisien determinasi, tidak terlalu besar. Namun jika sertifikasi guru, khususnya tunjangan sertifikasi ditiadakan, maka kinerja guru akan menurun. *Keempat*, Faktor internal yang berkontribusi paling besar adalah latar belakang pendidikan/keilmuan yang dimiliki guru dan kesehatan fisik. Sedangkan Faktor eksternal yang dominan adalah ketersediaan buku pelajaran dan dukungan yang diberikan keluarga.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat, penelitian ini menghasilkan rekomendasi sebagai berikut: Untuk Direktorat Madrasah *Pertama*, Memetakan ketersediaan IT dan buku pengayaan di madrasah, yang selanjutnya dituangkan dalam program pengadaan IT dan buku, serta mendistribusikannya pada MTs yang benar-benar membutuhkan. *Kedua*, Bekerja sama dengan Balitbang dan Diklat untuk mendesain pelatihan: a) Peningkatan kompetensi guru PAI di MTs maupun di SMP yang sesuai dengan kebutuhan mengajar-guru, dalam upaya merespon perkembangan IPTEK di bidang pengajaran, b) Peningkatan kemampuan kepemimpinan pembelajaran, supervisi akademik internal, serta pengembangan budaya dan iklim madrasah/sekolah sesuai

tuntutan Kurikulum 2013, c) Peningkatan kompetensi pengawas agar mampu membimbing guru dalam pemanfaatan IT, mengembangkan materi pengayaan, dan melakukan analisis hasil belajar siswa, d) Mengusulkan penetapan Surat Keputusan Menteri Tentang Sistem Pembinaan Kompetensi Guru PAI yang melibatkan tiga stakeholders (Madrasah, Balitbang dan Diklat, serta LPTK).

Untuk pejabat Kanwil Kemenag/Kantor Kemenag Kabupaten/Kota: *Pertama*, Menyediakan narasumber yang lebih menguasai materi dalam memberikan sosialisasi dan bimbingan dalam pelaksanaan sertifikasi guru. *Kedua*, Mengupayakan penyusunan jadwal PLPG yang tidak terlalu mengganggu kelancaran kegiatan belajar mengajar di MTs/SMP atau menyediakan guru pengganti sementara. *Ketiga*, Mengoptimalkan fungsi pengawas sebagai supervisor yang mengarah pada peningkatan kinerja guru. *Keempat*, Memfasilitasi dan memotivasi guru untuk memiliki program pengembangan kompetensi yang merupakan bagian melekat dari program sertifikasi. *Kelima*, Mengupayakan pencairan dana tunjangan sertifikasi yang tidak terlalu lama sejak pengumuman kelulusan disampaikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu proses penelitian ini, mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai pelaporannya. Ucapan terima kasih antara lain penulis sampaikan kepada Kepala Puslitbang Penda yang telah mempercayakan penulis beserta Tim untuk melaksanakan penelitian. Kepada Direktur Pendidikan Madrasah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam juga penulis ucapkan terima kasih atas masukan kritisnya terhadap laporan hasil penelitian. Last but not least

juga penulis ucapkan terima kasih kepada Peneliti dan Litkayasa Puslitbang Penda, Dr. Nurhattati Fuad, M. Pd. dan kawan-kawan dari Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Joppe De Ree dan Samer Al-Samarrai. (2012): "Teacher Certification in Indonesia: a Doubling of Pay, or a Way to Improve Learning?". *Policy Brief*. October 2012. Human Development Sector, World Bank.
- Lembaga Manajemen Universitas Negeri Jakarta-MEDP (2012): *Study on Evaluation of Impact Madrasah Education Development Project (MEDP) Input Towards Achieving Project Goals*.
- Mangukunegara. Anwar Prabu. (2000): *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono (2009): *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pusat Pengembangan Sumber Daya Pendidik, Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidik dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemendiknas (2012): *Laporan hasil penelitian Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.
- Sedarmayanti (2003): *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- The World Bank, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, BEC-TF, Kingdom of Netherlands, European Union (2013): *"Spending more or Spending Better: Improving Education Financing in Indonesia"*. Policy Brief. March 2013.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Viethzal Rivai, dkk. (2009): *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo (2008): *Manajemen Kinerja*. PT. Jakarta: Raja Grafindo Persada.