

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN MENTERI  
PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 11 TAHUN 2011  
TENTANG SERTIFIKASI GURU DALAM RANGKA  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1  
SIMEULUE TIMUR KABUPATEN SIMEULUE**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**RENZO NOFRIHADI PUTRA**  
**NPM :1303100041**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi Kebijakan Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2017**

**ABSTRAK**  
**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN**  
**NASIONAL NOMOR 11 TAHUN 2011 TENTANG SERTIFIKASI GURU**  
**DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK**  
**NEGERI 1 SIMEULUE TIMUR KABUPATEN SIMEULUE**

Oleh  
**RENZO NOFRIHADI PUTRA**  
**NPM : 1303100041**

Kebijakan peraturan menteri pendidikan dalam sertifikasi ini, guru menjadi ujung tombak dalam pembangunan pendidikan nasional, khususnya dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal yang professional dan bermutu merupakan syarat untuk melahirkan anak bangsa yang cerdas, kritis, inovatif, demokratis, dan berahlak mulia. Dengan demikian tujuan pendidikan mencerdaskan anak bangsa akan tercapai, guru professional dan bermutu memberikan teladan bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yang kuat, untuk menuju keberhasilan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu penetapan peraturan menteri pendidikan nasional tentang sertifikasi bagi guru. Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan proses belajar mengajar serta mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil pembelajaran. Mutu siswa ini diantaranya ditentukan dari kecerdasan, minat dan usaha siswa yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan peraturan menteri pendidikan nasional tentang sertifikasi dalam upaya peningkatan kinerja guru demi meningkatnya kualitas dan mutu pendidikan di smk negeri 1 simeulue timur, bahwa kebijakan di sekolah berjalan sesuai dengan implementasi undang undang yang telah ditetapkan. Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan evaluasi untuk implementasi pelaksanaan peraturan menteri pendidikan no 11 tahun 2011 tentang meningkatkan kinerja guru yang sudah sertifikasi.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif dengan menggunakan pendekatan studi analisis kualitatif. Narasumber penelitian adalah 12 orang yang terdiri dari 10 guru sertifikasi tetap dan 2 orang guru honor di smk negeri 1 simeulue timur kabupaten simeulue.

Hasil akhir penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan implementasi kebijakan peraturan menteri belum dapat dikatakan efektif. Hal ini terlihat dari masih banyaknya kekurangan dalam pengajaran, karena masih sedikit guru yang sertifikasi.

## KATA PENGANTAR



*Assalammual'aikum, Wr.Wb.*

Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Kebijakan Publik pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Sertifikasi Guru Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue”**.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun materil. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Alm. Icunk Indra Sakti WP dan Ibunda Suriana tercinta serta adik-adik saya tersayang Renzi Wiranto Surya Putra, Reiza Rahmadhani Putra, Muhammad Rido Putra, dan Uni/Uda yang telah

banyak memberikan bantuan support, moral dan materil, dorongan semangat sehingga terselesainya Skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Drs. Tasrif Syam, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Drs. Zulfahmi, M.I.Kom selaku Wakil Dekan I dan Bapak Abrar Adhani, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiyah, S.IP., M.Pd selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Ibu Ida Martinelly, SH., M.H selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh serta karyawan/Wati Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

9. Kepada teman-teman seperjuanganku Arif Ramadhan, Fauzi Sipahutar, Surya Hadi Wicaksono, Rudi Fahrizal, Jeffirman, Andi AR Rahman Siregar, Binuril, Ever, Sanjani, Fahri, Ari Sulistio, Dede Zain, Dana, Upil, Ibal, Rian, Ariak, Brian dan teman-teman lainnya yang telah menemani penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
10. Kepada teman-teman dikampungku Mirza, Riko, Haikal, Sail, Revon, Yudi, Unyil, Fahmi Agung, Mak Ketek, Fikri, Agus, dan teman-teman lainnya yang telah memberikan motivasi kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, April 2017  
Hormat Saya

**RENZO NOFRIHADI PUTRA**  
**1303100041**

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                            | <b>i</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                      | <b>ii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                          | <b>v</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                  | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah .....                 | 1         |
| B. Rumusan Masalah .....                        | 4         |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....           | 4         |
| D. Sistematika Penulisan .....                  | 5         |
| <b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>             | <b>7</b>  |
| A. Kebijakan Publik .....                       | 7         |
| 1. Pengertian Kebijakan Publik .....            | 7         |
| B. Pengertian Implementasi .....                | 15        |
| C. Pengertian implementasi kebijakan .....      | 17        |
| D. Pengertian Sertifikasi Guru .....            | 19        |
| E. Pengertian Kinerja .....                     | 29        |
| 1. Pengertian Kinerja Pegawai .....             | 29        |
| 2. Indikator Kinerja Pegawai.....               | 33        |
| 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 37        |
| F. Peningkatan Profesionalisme Guru .....       | 41        |
| 1. Pengertian.....                              | 41        |
| 2. Landasan/Dalil Guru Profesional .....        | 42        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3. Perlunya Guru Profesional .....                          | 42        |
| 4. Kriteria-kriteria Guru Profesional .....                 | 43        |
| 5. Kemampuan Yang Harus Dimiliki Guru Profesional .....     | 45        |
| 6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru.... | 45        |
| <b>BAB III PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN .....</b>   | <b>49</b> |
| A. Metode Penelitian .....                                  | 49        |
| B. Kerangka Konsep .....                                    | 50        |
| C. Defenisi Konsep .....                                    | 51        |
| 1. Implementasi .....                                       | 51        |
| 2. Sertifikasi.....   | 52        |
| 3. Sertifikasi Guru .....                                   | 52        |
| 4. Kinerja .....  | 52        |
| D. Kategorisasi .....                                       | 52        |
| E. Lokasi Penelitian .....                                  | 53        |
| F. Tinjauan ringkas tentang objek penelitian.....           | 54        |
| 1. Sejarah SMK Negeri 1 Simeulue Timur .....                | 54        |
| 2. Profil Sekolah.....                                      | 55        |
| <b>BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN .....</b>               | <b>60</b> |
| A. Deskripsi Hasil Penelitian .....                         | 60        |
| 1. Adanya Program Yang Dilaksanakan .....                   | 60        |
| 2. Adanya Target Group/Kelompok Yang Menjadi Sasaran .....  | 62        |
| 3. Adanya Unsur Pelaksana.....                              | 62        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4. Adanya Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang<br>Dicapai..... | 64        |
| B. Pembahasan .....  | 65        |
| 1. Adanya Program Yang Dilaksanakan .....                                | 65        |
| 2. Adanya Target Group Atau Kelompok Yang Menjadi<br>Sasaran.....        | 66        |
| 3. Adanya Unsur Pelaksana.....   | 67        |
| 4. Adanya Hasil Kerja Secara Kualitas dan Kuantitas Yang<br>Dicapai..... | 68        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                   | <b>71</b> |
| A. Kesimpulan.....   | 71        |
| B. Saran.....  | 73        |

## **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru adalah ujung tombak dalam pembangunan pendidikan nasional, khususnya dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal yang profesional dan bermutu merupakan syarat untuk melahirkan anak bangsa yang cerdas, kritis, inovatif, demokratis, dan berahlak mulia. Dengan demikian tujuan pendidikan mencerdaskan anak bangsa agar tercapai, guru profesional dan bermutu memberikan teladan bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yang kuat.

Untuk menuju keberhasilan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu menetapkan peraturan menteri pendidikan nasional tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan dalam rangka pelaksanaan Pasal 12 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, mengingat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301) kemudian, pelaksanaan peraturan menteri pendidikan nomor 11 tahun 2011 tentang sertifikasi guru di tetapkan.

Sertifikasi bertujuan untuk menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran. Agen pembelajaran berarti guru menjadi pelaku dalam proses pembelajaran. Guru yang sudah menerima sertifikat pendidikan dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.

Selain itu, sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan proses belajar dan mengajar serta mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil pembelajaran. Mutu siswa ini diantaranya ditentukan dari kecerdasan, minat dan usaha siswa yang bersangkutan. Guru yang bermutu dalam arti berkualitas dan professional menentukan mutu siswa. Berbekal pendidikan formal kegiatan-kegiatan guru di kumpulkan dalam dokumentasi.

Guru yang professional antara lain dapat di tentukan dari pendidikan, penelitian, pengembangan diri dan berbagai aktifitas lainnya yang terkait dengan profesinya. Langkah awal untuk menjadi professional dapat di tempuh dengan mengikuti sertifikasi guru.

Dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 11 tahun 2011 tentang sertifikasi tersebut, dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio atau penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru, yang mencakup 10 (sepuluh) komponen yaitu : Kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya dan pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Permasalahannya adalah banyak guru yang tidak memahami kriteria dalam penilaian portofolio tersebut, hal ini terjadi karena kurangnya, sosialisasi dan pengajaran pada guru-guru, kendala lainnya yang di hadapi guru adalah dalam penilaian portofolio ini sebagian guru belum memiliki kualifikasi pendidikan

D4/S1 sehingga mereka tidak dapat menjadi peserta sertifikasi kendala itu tidak hanya dirasakan oleh para guru yang belum memiliki kualifikasi D4 atau S1 saja, yang jelas-jelas tidak bisa diikutsertakan, tetapi bagi para guru yang sudah berkualifikasi D4/S1 pun tetap menjumpai sejumlah persoalan, terutama kesulitan memenuhi empat komponen lainnya, yaitu komponen: pendidikan dan pelatihan, keikutsertaan dalam forum ilmiah, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Dinas pendidikan dan pengajaran setempat kurang melakukan sosialisasi sehingga hak-hak guru terabaikan. Oleh sebab itu sosialisasi terhadap peraturan menteri pendidikan No. 11 tahun 2011 tentang sertifikasi sangat penting bagi guru-guru di SMK Negeri 1 Simeulue Timur khususnya dan Kabupaten Simeulue umumnya agar pelaksanaan peraturan menteri pendidikan nasional efektif.

SMK Negeri 1 Simeulue Timur memiliki guru 48 orang dan jumlah murid mencapai 457 sedangkan yang di sertifikasi hanya sekitar 12 guru yang terdiri dari 10 pns dan 2 non pns dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa perlu dilakukan penambahan guru yang di sertifikasi agar kinerja guru di SMK Negeri 1 Simeulue Timur meningkat sehingga proses belajar mengajar akan menghasilkan mutu yang bagus.

Dari uraian diatas penulis merasatertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 11 TAHUN 2011 DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SIMEULUE TIMUR KABUPATEN SIMEULUE”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Implementasi pelaksanaan peraturan menteri pendidikan nasional No.11 Tahun 2011 Tentang sertifikasi dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMK N.1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue”.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu mempunyai tujuan yang perlu dan dianggap penting, Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui implementasi kebijakan peraturan menteri permendiknas no.11 tahun 2011 tentang sertifikasi dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMK N.1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue”.

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah bacaan di bidang administrasi public
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan tolak ukur dalam peningkatan kinerja

- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi dalam peningkatan kinerja.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan digunakan untuk mempermudah pembahasan dan penganalisisan sehingga tersusun secara kronologis, dan untuk menghindari variabel-variabel yang tidak bisa terkontrol yang akibatnya menimbulkan jawaban yang subjektif. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan, Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- BAB II : Tinjauan Teoritis, Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian, yang akan menguraikan antara lain, Kebijakan, Implementasi, Sertifikasi guru, Kinerja, Peningkatan Profesionalisme guru
- BAB III : Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian Bab ini menguraikan tentang Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi, Nara Sumber/Informan, Lokasi dan Waktu Penelitian.
- BAB IV : Analisis Hasil Penelitian Bab ini berisi hasil data yang diperoleh dari lapangan atau berupa dokumen-dokumen yang akan dianalisis

sehingga penelitian dapat memberikan interpretasi atas permasalahan yang akan diteliti.

**BAB V** : Penutup Bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dari hasil analisis data, yang selanjutnya dikemukakan beberapa saran-saran sebagai dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

Kerangka teoritis merupakan landasan berpikir untuk melakukan penelitian teori digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang menjadi objek penelitian. Nawawi (1992 : 46) menyatakan bahwa uraian teoritis selalu didefinisikan sebagai landasan berfikir dari sudut mana masalah yang akan diteliti dan disorot.

#### **A. Kebijakan Publik**

##### **1. Pengertian Kebijakan Publik**

Kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan bersama yang di cita-citakan. Jika cita-cita bangsa Indonesia adalah mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, maka kebijakan publik adalah seluruh sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain kebijakan publik adalah hal-hal yang diputuskan pemerintah untuk di kerjakan dan hal-hal yang di putuskan pemerintah untuk di kerjakan.

Menurut Dye (1975 : 1) kebijakan publik dapat diartikan sebagai apa yang dilakukan oleh pemerintah, mengapa pemerintah mengambil tindakan tersebut dan apa akibat dari tindakan tersebut.

Menurut Dye (1976 : 25) ketika membahas hal yang berkaitan dengan kebijakan publik, para akademis ilmu kebijakan publik selalu menitik beratkan pada faktor “pemerintah” (government). Maksud nya adalah kebijakan publik ini

merupakan fungsi utama dari setiap pemerintah dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat umum (publik).

Menurut Tangkilisan (2003 : 3) Kebijakan publik diartikan sebagai pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya meningkat. Dalam hal ini hanya pemerintah yang dapat melakukan suatu tindakan kepada masyarakat dan tindakan tersebut merupakan bentuk dari suatu yang dipilih oleh pemerintah yang merupakan bentuk dari pengalokasian nilai-nilai kepada masyarakat. Definisi kebijakan publik menurut Easton ini dapat diklasifikasikan sebagai suatu proses manajemen, yang merupakan fase dari serangkaian kerja pejabat publik. Dalam hal ini hanya pemerintah yang mempunyai andil untuk melakukan tindakan kepada masyarakat untuk menyelesaikan masalah publik, sehingga definisi ini juga dapat diklasifikasikan dalam bentuk intervensi pemerintah.

Kebijakan publik dibuat untuk memecahkan masalah yang muncul di masyarakat dan bermacam-macam permasalahannya. Sementara itu tidak semua masalah publik bisa melahirkan suatu kebijakan publik.

Menurut Wahyuni (2001 : 17) Kebijakan publik adalah serangkaian pilihan yang kurang lebih berhubungan dengan keputusan publik (termasuk keputusan untuk tidak berbuat) yang dibuat oleh badan-badan atau kantor-kantor pemerintah.

Anderson dalam Subarsono (2005 : 17) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah kebijakan yang ditetapkan oleh badan dan aparat pemerintah.

Sementara itu menurut Abidin (2006 : 22) mengemukakan kebijakan publik adalah intervensi pemerintah yang bertujuan untuk mengubah kondisi yang ada atau yang mempengaruhi arah-arrah dan kecepatan perubahan yang sedang berlangsung dalam masyarakat.

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis membuat kesimpulan bahwa kebijakan publik itu merupakan beberapa pilihan kebijakan yang berhubungan dengan permasalahan masyarakat yang kebijakan tersebut dibuat oleh badan-badan pemerintah.

Dari beberapa definisi kebijakan publik diatas, dapat dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan:

- a. Keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemilik wewenang (pemerintah);
- b. Berorientasi pada kepentingan publik dengan dipertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan;
- c. Untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu;
- d. Aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dalam memperhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan dan bagaimana kebijakan dilaksanakan.

#### 1) Ciri-ciri Umum Kebijakan Publik

- a) Kebijakan publik lebih merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan daripada sebagai perilaku atau tindakan yang memiliki unsur keberuntungan, serba acak dan kebetulan. Kebijakan-kebijakan publik dalam sistem politik modern pada

umumnya bukanlah merupakan suatu tindakan yang serba kebetulan, melainkan tindakan yang telah direncanakan..

- b) Pada hakikatnya, kebijakan terdiri atas tindakan-tindakan yang saling berkaitan dan memiliki pola yang mengarah pada suatu tujuan tertentu, yang dimana tindakan-tindakan ini dilakukan oleh para pejabat pemerintah dan bukan merupakan keputusan yang berdiri sendiri. Misalnya, kebijakan yang tidak hanya mencakup keputusan untuk membuat undang-undang dalam suatu bidang tertentu, melainkan akan diikuti dengan keputusan yang ada sangkut pautnya dengan implementasi pemaksaan dalam pelaksanaannya.
- c) Kebijakan memiliki kaitan dengan apa yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam suatu bidang tertentu, misalnya dalam mengatur perdagangan , mengendalikan inflasi, atau menggalakkan program perumahan rakyat bagi masyarakat yang memiliki penghasilan rendah dan bukan hanya sekedar apa yang ingin dilakukan oleh pemerintah dalam bidang-bidang tersebut.
- d) Kebijakan publik mungkin berbentuk positif, mungkin juga berbentuk negatif. Dalam bentuk positif, kebijakan publik mungkin akan mencakup beberapa bentuk tindakan pemerintah yang ditujukan untuk mempengaruhi masalah tertentu. Sedangkan dalam bentuk negatif, kebijakan publik kemungkinan meliputi keputusan-keputusan pejabat

pemerintah untuk tidak bertindak, atau tidak melakukan tindakan apapun dalam suatu masalah dimana campur tangan pemerintah justru sangat diperlukan.

## 2) Mekanisme Kebijakan Publik

Menurut Abidin (2006 : 52) suatu kebijakan publik memiliki suatu mekanisme yang sistematis, yang harus dilakukan secara tahap untuk mendapatkan suatu kebijakan publik yang sesuai dengan isu atau masalah publik yang ada.

Sistematika/Mekanisme kebijakan publik dimaksud adalah :

- a) Terdapat isu atau masalah publik, disebut isu apabila masalahnya bersifat strategis, yakni mendasar dan menyangkut banyak orang atau bahkan keselamatan bersama, biasanya berjangka panjang, tidak bisa diselesaikan oleh orang per orang dan memang harus diselesaikan;
- b) Isu ini kemudian menggerakkan pemerintah untuk merumuskan suatu kebijakan publik dalam rangka menyelesaikan masalah tersebut. Rumusan kebijakan ini akan menjadi hukum bagi seluruh Negara dan warganya termasuk pemimpin Negara;
- c) Setelah dirumuskan kemudian kebijakan publik ini dilaksanakan baik oleh pemerintah, masyarakat, atau pemerintah bersama-sama dengan masyarakat;
- d) Namun didalam proses perumusan, pelaksanaan, dan pasca pelaksanaan diperlukan tindakan evaluasi sebagai sebuah siklus

baru sebagai penilaian apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan dengan baik dan benar dan di implementasikan dengan baik dan benar pula;

- e) Implementasi kebijakan bermuara kepada output yang dapat berupa kebijakan itu sendiri maupun manfaat langsung yang dapat dilaksanakan oleh masyarakat;
- f) Didalam jangka panjang kebijakan tersebut menghasilkan outcome dalam bentuk impact kebijakan yang diharapkan semangkin meningkatkan tujuan yang hendak dicapai dengan kebijakan tersebut.

### 3) Unsur-unsur Kebijakan Publik

Menurut Abidin (2006 : 60) sebagai sebuah sistem yang terdiri atas subsistem atau elemen, komposisi dalam kebijakan dapat dilihat dari 2 perspektif:

Proses kebijakan dan struktur kebijakan dari sisi proses kebijakan terdapat tahap-tahap sebagai berikut, identifikasi masalah dan tujuan, formulasi kebijakan pelaksanaan dan evaluasi kebijakan, dan dilihat dari segi struktur terdapa 5 unsur kebijakan, yaitu :

- a) Unsur pertama, tujuan kebijakan. Telah dipahami bahwa suatu kebijakan dibuat karena ada tujuan yang ingin dicapai. Tanpa ada tujuan tidak perlu ada kebijakan, namun demikian tidak semua kebijakan mempunyai uraian yang sama tentang tujuan. Perbedaan tidak hanya terletak pada jangka waktu mencapai tujuan yang dimaksud. Tetapi juga pada posisi, gambaran,

orientasi dan dukungannya. Kebijakan yang baik mempunyai tujuan yang baik. Tujuan yang baik sekurang-kurangnya memenuhi empat kriteria yaitu, diinginkan untuk dicapai, rasional atau realistis (rational or realistic), jelas (clear), dan beorientasi kedepan (future oriented).

- b) Unsur kedua, masalah. Masalah merupakan unsur yang sangat penting dalam kebijakan. Kesalahan dalam menentukan masalah secara tepat dapat menimbulkan kegagalan total dalam seluruh proses kebijakan. Tak ada artinya suatu cara atau metode yang baik untuk pemecahan suatu masalah kebijakan, kalau pemecahan dilakukan bagi masalah yang tidak benar. Dengan kata lain dapat dikatakan, jika suatu masalah dapat diidentifikasi secara tepat, berarti sebagian pekerjaan dapat dianggap sudah dikuasai.
- c) Unsur ketiga, tuntutan (demand). Tuntutan muncul, antara lain karena salah satu dari dua sebab yaitu, pertama karena diabaikannya kepentingan yang dibuat suatu golongan dalam proses perumusan kebijakan, sehingga kebijakan yang dibuat pemerintah dirasakan tidak memenuhi atau merugikan kepentingan mereka. Ini terjadi karena mereka tidak mempunyai peluang ikut dalam proses perumusan kebijakan, atau karena kalah dalam persaingan antar berbagai kekuatan, sekalipun jumlah mereka mungkin cukup besar dalam masyarakat. Kedua,

karena munculnya kebutuhan baru setelah suatu tujuan tercapai atau masalah terpecahkan.

- d) Unsur keempat, Dampak atau outcomes. Dampak merupakan tujuan lanjutan yang timbul sebagai pengaruh dari terciptanya suatu tujuan. Setiap tindakan menimbulkan akibat atau dampak yang lebih besar dalam masyarakat dari pada target yang diperhitungkan dalam suatu kebijakan. Sesuai dengan ciri kebijakan yang dapat bersifat positif atau negative, dampak yang juga ada yang bersifat positif dan ada juga yang bersifat negative yang diharapkan terjadi dari suatu kebijakan.
- e) Unsur kelima, sarana atau alat kebijakan (policy instrument). Suatu kebijakan dilaksanakan dengan menggunakan sarana dimaksud. Beberapa dari sarana ini antara lain, kekuasaan, intensif, pengembangan, kemampuan, simbolis, dan perubahan kebijakan itu sendiri.

#### 4) Analisis kebijakan

Carl W. Patton dan David S. Savicky dalam Abidin (1993 : 23) menjelaskan bahwa analisa kebijakan adalah tindakan yang diperlukan untuk pembuatan sebuah kebijakan, baik kebijakan yang baru sama sekali atau kebijakan yang baru sebagai konsekuensi dari kebijakan yang ada.

Menurut Dye (1976 : 42) perbedaan analisa kebijakan dengan perumusan, implementasi dengan evaluasi kebijakan adalah analisa kebijakan merupakan kegiatan pokok dalam perumusan kebijakan karena ia memberikan pijakan awal

mengapa sebuah kebijakan harus dibuat. Kebijakan sebagai sebuah disiplin ilmu social terapan yang menerapkan berbagai metode penyelidikan dalam konteks argumentasi dan debat public untuk menciptakan secara kritis serta mengkomunikasikan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kebijakan publik merupakan serangkaian yang berhubungan dengan keputusan publik termasuk keputusan untuk tidak berbuat.

## **B. Pengertian Implementasi**

Menurut Dunn (2003 : 123) implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam Keputusan kebijakan. Tindakan tersebut baik dilakukan oleh individu, pejabat pemerintahan atau pun swasta. Dunn mengistilahnkannya implementasi secara lebih khusus, menyebutnya dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul analisis kebijakan publik.

Mazamanian dan Sabatier dalam Wahab (2005 : 65) berpendapat bahwa implementasi memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara yang mencangkup baik usaha usaha untuk mengadminstrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat dampak nyata dalam masyarakat atau kejadian-kejadian.

Meter dan Horn dalam Wahab (2004 : 65) mendefinisikan implementasi adalah suatu tindakan-tindakan yang dilakukan baik untuk individu-individu atau pejabat-pejabat atau sekelompok-sekelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Tangkilisan (2003 : 1) memandang implementasi sebagian dari program kurikulum. Proses implementasi dilakukan dengan mengikuti perkembangan dan mengadopsi program-program yang sudah direncanakan dan sudah diorganisasikan dalam bentuk kurikulum desain (dokumentasi).

Proses implementasi kebijakan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan organisasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dan semua pihak yang terlibat pada akhirnya berpengaruh pada kebijakan publik yang negatif maupun positif.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan secara efektif. Implementasi ini merupakan pelaksanaan aneka ragam program yang dimaksud dalam suatu kebijakan ini adalah suatu aspek proses kebijakan, yang amat sulit untuk menentukan hasil dari kebijakan tertentu.

### C. Pengertian implementasi kebijakan

Menurut Islamy (2003 : 102) kebanyakan kebijakan negara itu berbentuk peraturan perundang-undangan dan lainnya berupa berbagai macam ketentuan, ketetapan atau sejenis dengan itu sehingga memerlukan proses implementasi untuk menampakkan hasil dan masalah implementasi kebijakan tersebut tidak hanya terbatas pada perwujudan secara nyata. Kebijakan tersebut juga mempunyai kaitan dengan konsekuensi atau dampak yang akan nampak pada pelaksanaan kebijakan tersebut.

Sementara Budi Winarno (2002:16) mengatakan bahwa implementasi kebijakan dibatasi sebagai menjangkau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu pemerintah dan individu-individu swasta. Sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijaksanaan sebelumnya.

Subarsono (2008:89) mengemukakan beberapa teori dari beberapa ahli mengenai implementasi kebijakan, yaitu:

#### 1. Teori George C. Edward

Dalam pandangan Edward III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu :

- a. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

- b. Sumberdaya, dimana meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya financial.
- c. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.
- d. Struktur Birokrasi, merupakan susunan komponen kerja dalam organisasi yang menunjukkan adanya pembagian kerja serta adanya kejelasan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan yang berbeda-beda diintegrasikan atau dikoordinasikan. Selain itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Unsur-unsur implementasi yang mutlak harus ada yaitu:

Abdullah dan Smith dalam Tachjan (2006 : 26).

1. Adanya program yang akan dilaksanakan, dapat menggambarkan atau mencerminkan secara menyeluruh mengenai arah, strategi dan sasaran yang ditempuh oleh setiap unit administrasi dalam memecahkan masalah-masalah yang berkembang, tujuan-tujuan dan sasaran yang hendak dicapai.
2. Target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran, dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, perubahan peningkatan.

3. Unsur pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan, yang bertanggung jawab dalam pengolahan, pelaksanaan dan pengawasan dari implementasi tersebut.

Dari kesimpulan diatas bahwa implementasi kebijakan adalah proses untuk memberlakukan baik undang-undang, praturan keputusan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

#### **D. Pengertian sertifikasi guru**

Pendidikan (guru) adalah tenaga profesional sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 39 ayat 2, UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat 1, UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Mengacu pada ladsan yuridis dan kebijakan tersebut., secara tegas menunjukan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi pihak pemerintah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru yang muara akhirnya pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Sesuai dengan arah kebijakan di atas, Pasal 42 UU RI No. 20 Tahun 2003 mempersyaratkan bahwa pendidikan harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditegaskan kembali dengan pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan dan pasal 8 UU RI No. 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1

dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

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.

Pengertian sertifikasi secara umum mengacu pada National Commission on Educational Service (NCES) disebutkan "*Cartification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach*". Dalam kaitan ini, di tingkat negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut American Association of Colleges for Teacher Educations (AACTE).

Badan independen ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon pendidik layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi pendidik. Persyaratan kualifikasi akademik minimal dan sertifikasi bagi pendidik juga telah diterapkan oleh beberapa negara di Asia. Di Jepang, telah memiliki undang-undang tentang guru sejak tahun 1974, dan undang-undang sertifikasi sejak tahun 1949.

Di China telah memiliki undang-undang guru tahun 1993, dan peraturan pemerintah yang mengatur kualifikasi guru di berlakukan sejak tahun 2001. Begitu juga di Philipina dan Malaysia belakangan ini telah mempersyaratkan kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi bagi guru.

Di Indonesia, menurut UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi pendidik. Dalam hal ini, ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai kontrol mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi pendidik diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik. Namun saat ini, mengacu pada Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio alias penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru.

Guru dalam jabatan adalah guru PNS dan Non PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat, dan sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu.

### 1. Prinsip Sertifikasi

Prinsip sertifikasi adalah:

- a. Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses, dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggung jawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

- b. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan di beri tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik

bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang non-pegawai negeri sipil (non PNS/swasta).

- c. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- d. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis  
Agar pelaksanaan program sistematis dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran.
- e. Menghargai pengalaman kerja guru  
Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menjunjung profesionalitas

guru. Hal ini diyakini bahwa pengalaman kerja guru dapat memberikan tambahan kompetensi guru dalam mengajar.

- f. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjamin kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kouta guru peserta sertifikasi untuk masing-masing provinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kouta tersebut didasarkan atas jumlah data dan individu guru per Kabupaten/kota yang masuk di pusat data Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

- g. Sertifikasi Guru Dalam Kaitannya Dengan Dunia Pendidikan

Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan kedepan (Forward Linkage) dan kaitan kebelakang (Backward Linkage). Forward Linkage berupa bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem dan praktik pendidik yang bermutu. Backward linkage berupa bahwa 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 didunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah dibanyak negara adalah kebijakan intervensi langsung menuju peningkatan mutu dan memberikan jaminan dan kesejahteraan hidup guru yang memadai. Beberapa negara yang mengembangkan kebijakan ini bisa disebut antara lain singapur, korea selatan, jepang, dan amerika serikat. Negara-negara tersebut 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.

Indonesia pada tahun 2005 telah memiliki undang undang guru dan dosen, yang merupakan kebijakan untuk intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi S1/D4, dan memiliki sertifikat profesi. Dengan sertifikat profesi ini pula guru berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu bulan gaji pokok guru. Disamping UUGD juga menetapkan berbagai tunjangan yang berhak diterima guru sebagai upaya peningkatan kesejahteraan finansial guru. Kebijakan dalam UUGD ini pada intinya adalah meningkatkan kualitas kompetensi guru seiring dengan peningkatan kesejahteraan mereka.

Sudah barang tentu, setelah cukup lama melakukan sosialisasi UUGD ini, patut mulai dipertanyakan apakah sertifikasi akan secara otomatis meningkatkan

kualitas kompetensi guru, dan kemudian akan meningkatkan mutu pendidikan? Adakah jaminan bahwa dengan memiliki sertifikasi, guru akan lebih bermutu?

Pertanyaan ini penting untuk dijawab secara kritis analitis. Karena bukti-bukti sertifikasi dalam kaitan dengan peningkatan mutu guru bervariasi. Di Amerika Serikat keijakan sertifikasi bagi guru belum berhasil meningkatkan kualitas kompetensi guru, hal antara lain dikarenakan kuatnya resistensi dari kalangan guru sehingga pelaksanaan sertifikasi berjalan amat lambat. Sebagai contoh dalam kurun waktu 10 tahun, mulai tahun 1997-2006, Amerika Serikat hanya menargetkan 100000 guru untuk disertifikasi. Bandingkan dengan Indonesia yang dalam kurun waktu yang sama menargetkan mensertifikasi 2,7 juta guru. Sebaliknya kebijakan yang sama telah berhasil meningkatkan kualitas kompetensi guru di Singapura dan Korea Selatan.

Undang-undang Guru dan Dosen merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidikan adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan itu diharapkan, pendidikan dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut.

Dalam UUGD ditentukan bahwa seseorang :

- a. Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidikan sebagai agen pembelajaran.
- b. Kualifikasi akademik di peroleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program Diploma empat (D4) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan S-2 untuk Dosen.

- c. Kompetensi profesi pendidikan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Pertama, kompetensi pedagogik. Adalah kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajar, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kedua, kompetensi kepribadian. Adalah kepribadian pendidikan yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia.

Ketiga, kompetensi social adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat.

Keempat, kompetensi profesional. Adalah kemampuan pendidikan dalam penguasaan mteri pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kopetensi yang ditetapkan.

Untuk dapat menetapkan bahwa seseorang pendidik sudah memenuhi standar profesional maka pendidik yang bersangkutan harus mengikuti uji sertifikasi.

Ada dua macam pelaksanaan uji sertifikasi :

- a. Sebagai bagian dari pendidikan profesi, bagi mereka calon pendidik,  
dan

- b. Berdiri sendiri untuk mereka yang saat di undangkannya UUGD sudah berstatus pendidikan.

Sertifikasi pendidik atau guru dalam jabatan akan dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk kumpulan dokumen yang mendeskripsikan :

- a. Kualifikasi akademik;
- b. Pendidikan dan pelatihan;
- c. Pengalaman mengajar;
- d. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran;
- e. Penilaian dari atasan dan pengawas;
- f. Prestasi akademik;
- g. Karya pengembangan profesi;
- h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah;
- i. Pengalaman organisasi dibidang pendidikan dan sosial; dan
- j. Penghargaan yang relavan dengan bidang pendidikan.

Guru yang memenuhi penilaian portofolio dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat pendidik. Sedangkan guru yang tidak lulus penilaian portofolio dapat :

- a. Melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi portofolio agar mencapai nilai lulus, atau
- b. Mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang di akhiri dengan evaluasi atau penilaian sesuai persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi.

Guru yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru mendapat sertifikat pendidik. Apa yang harus dilakukan ?menyimak dari pengalaman pelaksanaan sertifikasi di berbagai negara, maka akan muncul pertanyaan. “bagaimana agar sertifikasi bisa meningkatkan kualitas kompetensi guru?” dan apa bila gagal, “mengapa sertifikasi gagal meningkatkan kualitas guru?” sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru. Sertifikasi bukan tujuan, melainkan saran untuk mencapai suatu tujuan, yakni keberadaan guru yang berkualitas.Kegagalan dalam mencapai tujuan ini, terutama dikarenakan menjadikan sertifikasi sebagai tujuan itu sendiri.

Bagi bangsa dan pemerintah Indonesia harus senantiasa mewaspadaai kecenderungan ini, bahwa jangan sampai sertifikasi menjadi tujuan. Oleh karenanya, semenjak awal harus ditekan kan khususnya dikalangan pendidik, guru, dan dosen, bahwa tujuan utama adalah kualitas, sedangkan kualifikasi dan sertifikasi merupakan sarana untuk mencapai kualitas tersebut.

Adakah jaminan bahwa sertifikasi akan meningkatkan kualitas kompetensi guru ?ada beberapa hal yang perlu untuk dikaji secara mendalam un tuk memberikan jaminan bahwa sertifikasi akan meningkatkan kualitas kompetensi guru.

## **E. Pengertian Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.Dalam konteks

pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.

Untuk lebih jelasnya berikut dikemukakan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001 : 67): “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2001, hal. 105) mengatakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumberdaya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Berikut ini dijelaskan satu persatu faktor-faktor tersebut:

a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sifat kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

e. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

g. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja tiap pegawai untuk memacu prestasi sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pemimpin, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering pegawai enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja pegawai.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

m. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerja

## **2. Indikator Kinerja Pegawai**

Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana yang strategis.

Menurut Hasibuan (2001:18) indikator yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut :

- a. Kesetiaan merupakan sifat dari dalam diri pegawai untuk loyal terhadap perusahaan
- b. Pengembangan merupakan metode peningkatan kemampuan pegawai
- c. Hasil kerja merupakan output dari kinerja atau pencapaian pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya
- d. Kejujuran merupakan sifat jujur pegawai dalam menjalankan tugasnya
- e. Kedisiplinan merupakan sikap mental pegawai untuk mematuhi peraturan
- f. Kreativitas merupakan penemuan ide untuk kemajuan perusahaan
- g. Kerjasama merupakan kemampuan bekerjasama dalam perusahaan
- h. Kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan dalam perusahaan
- i. Kepribadian merupakan perilaku pegawai dalam bersikap di perusahaan
- j. Prakarsa merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya
- k. Kecakapan merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya
- l. Tanggung jawab merupakan konsisten dengan hasil dan mampu mempertanggung jawabkannya

Menurut Kartono, (1992 : 2) bekerja merupakan aktivitas sosial bagi manusia dengan dua fungsi pokok, yaitu :

- a. Memproduksi barang/benda-benda dan jasa-jasa bagi diri sendiri dan orang lain.

- b. Mengikat individu pada pola interelasi manusawi dengan individu lainnya, karena orang selalu bekerjasama dan berkomunikasi dengan orang lain untuk mempertahankan keberadaannya.

Menurut Savitri dalam Wandrati (1999:22) “kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya, dalam priode waktu tertentu.” Batasan lain dikemukakan oleh As’ad dalam Wandrati bahwa dimana kinerja disebutkan sebagai sesuatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya, tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usahanya dan kesempatan, kinerja ini dapat di ukur melalui keluaran atau hasilnya.

Simamora (19995 : 151) mengatakan: “kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.”

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu upaya dalam melaksanakan tugas, sehingga sasaran yang diinginkan dapat tercapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki pegawai atas masalah yang dihadapi pada saat melaksanakan pekerjaan.

Smith dalam Wandrati, (1999 : 23) mengindetifikasikan tiga tipe prilaku dasar yang harus ada agar sebuah organisasi dapat berfungsi dengan baik, yaitu :

- a. Seseorang harus dibuat untuk memasuki dan selalu berada dalam sistem

- b. Mereka harus menjalankan peran-peran khusus yang diisyaratkan dengan cara-cara yang telah di tentukan
- c. Harus ada aktivitas spontan dan inovatif yang berjalan diluar peran yang telah ditentukan

Dikemukakan pula bahwa uraian tersebut terdapat dua hal yang bersangkutan dengan kinerja seseorang dalam menunjang keberhasilan fungsi organisasi, yaitu adanya kinerja yang berkaitan dengan peran yang disyaratkan dalam organisasi, dan dilain pihak ada kinerja yang diluar peran tersebut yang bersifat spontan.

Menurut John Suprihanto, (1999:7) “kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah suatu kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dan lain sebagainya yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang bersangkutan. Undang-undang No. 8 Tahun 1974 menyatakan betapa pentingnya kinerja bagi seorang pegawai, dimana kinerja ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh suatu kepangkatan dan menduduki suatu jabatan.

Sementara itu Marianti dan Salipi (1998 : 84) menyatakan bahwa dalam surat edaran Kepala BAKN Nomor : 02/SE/1980 bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam mencapai sasaran atas peningkatan prestasi kerja maka memerlukan suatu pertimbangan atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masalah tersebut. Hal ini penting sebagai titik tolak dari suatu pelaksanaan konsep dalam usaha meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2000 : 139) bahwa: “faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”.

Dari pengertian diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat diukur dari segi kualitas, kuantitas pekerjaan, kemampuan pemecahan persoalan yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang di perlihatkan atau kemampuan kerja pegawai yang telah dicapai sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mathis dan Jackson (2001 : 83) diantaranya adalah : “Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2006 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi

Berikut penjelasan faktor-faktor di atas:

a. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Pandji (2004, hal. 178-179), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Berikut ini dijelaskan satu-persatu faktor-faktor tersebut:

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

### 3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

### 4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

### 5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja tiap pegawai untuk memacu prestasi sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering pegawai enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja pegawai.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 10) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

#### 11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

#### 12) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

#### 13) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerja.

## **F. Peningkatan Profesionalisme Guru**

### **1. Pengertian**

Istilah profesional berasal dari profession yang berarti pekerjaan. Dalam buku Kapita Selekta Pendidikan mengatakan bahwa *profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus (1995: 105)

Sudarwan Danim mengatakan bahwa tuntutan kehadiran guru yang profesional tidak pernah surut, karena dalam latar proses kemanusiaan dan pemanusiaan, ia hadir sebagai subjek paling diandalkan yang sering kali disebut Oemar Bakri (2003:191-192).

## **2. Landasan/Dalil Guru Profesional**

Dalam pendidikan, seorang guru/pendidik dituntut untuk profesional dalam mengajar sesuai bidang yang digeluti, sebagaimana hadist Rasulullah SAW: “jika suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan profesinya (ahlinya) maka tunggulah kehancurannya.” (H.R.Bukhari)

Juga Firman Allah SWT Dalam Q.S Al-An'am ayat 135.

Artinya: Katakanlah: “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah yang akan memperoleh hasil yang baik didunia ini. Sesungguhnya orang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

## **3. Perlunya Guru Profesional**

Dalam pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas.

Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh siswa. Kondisi seperti itu ternyata memerlukan keterampilan dari seorang guru, dan tidak semua mampu melakukannya. Menyadari hal itu, maka peneliti menganggap bahwa keberadaan guru profesional sangat diperlukan.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi guru profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara (Asronun, 2006: 9).

Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki keterpanggilan untuk melaksanakan tugasnya dengan melakukan perbaikan kualitas pelayanan terhadap peserta didik baik dari segi intelektual maupun kompetensi lainnya yang akan menunjang perbaikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

#### **4. Kriteria-kriteria Guru Profesional**

Keberhasilan guru dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses, guru dipandang berhasil apa bila mampu melibatkan sebagian peserta didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, guru dipandang berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku pada sebagian besar peserta didik kearah yang lebih baik.

Oleh karena itu, guru yang profesional harus memiliki kriteria-kriteria tertentu yang positif. Oemar Hamalik dalam bukunya “proses belajar mengajar”, guru profesional harus memiliki persyaratan, yaitu sebagai berikut :

- a. Memiliki bakat sebagai guru.
- b. Memiliki keahlian sebagai guru.

- c. Memiliki keahlian yang baik dan terintergasi.
- d. Memiliki mental yang sehat.
- e. Berbadan sehat.
- f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
- g. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila.
- h. Guru adalah seorang warga yang baik.

### **5. Kemampuan Yang Harus Dimiliki Guru Profesional**

Sebagaimana lazim dipahami bahwa dikalangan pendidikan, guru dipandang sebagai sosok yang utuh apabila memiliki kompetensi profesional. Dalam buku yang ditulis oleh Mansyur Muslich, kompetensi profesional guru terdiri dari beberapa kemampuan, yaitu sebagai berikut :

- a. Mengetahui secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani
- b. Mengetahui bidang ilmu sumber bahan ajaran, baik dari segi,
  - 1) Substansi dan metodologi bidang ilmu (*disciplinary content knowledge*),
  - 2) Pengemasan bidang ilmu menjadi bahan ajar dalam kurikulum (*pedagogical content knowledge*).
- a. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, mencakup
  - 1) Perencanaan program pembelajaran berdasarkan serangkaian keputusan situasional,
  - 2) Implementasi program pembelajaran termasuk penyesuaian sambil jalan (*midcourse*) berdasarkan *on going transactional decision*

berhubungan dengan *adjustments* dan reaksi unik (idiosyncratic response) dari peserta didik terhadap tindakan guru,

- 3) Mengakses proses dan hasil pembelajaran
- 4) Mengguakan hasil asesmen terhadap proses dan hasil pembelajaran dalam rangka perbaikan pengelolaan pembelajaran secara berkelanjutan.

b. Mengembangkan kemampuan profesional secara berkelanjutan.

Disamping itu ada satu hal lagi yang perlu mendapatkan perhatian khusus bagi guru yang profesional, yaitu kondisi yang nyaman, lingkungan belajar yang baik secara fisik maupun psikis.

Demikian juga E. Mulyasa mengatakan tugas guru yang paling utama adalah bagaimana mengkondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan, agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu semua peserta didik sehingga timbul minat dan nafsunya untuk belajar (2002:187).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang guru harus mampu menguasai siswa dan siswi supaya proses belajar mengajar lebih baik dan menyenangkan.

## **6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru**

Menurut Alimuddin, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru dalam mengajar, yaitu sebagai berikut:

a. Status Akademik

Pekerjaan guru adalah yang bersifat profesi, secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh

mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan untuk pekerjaan lainnya.

b. Pengalaman belajar

Dalam menghadapi peserta didik, tidak mudah untuk mengorganisir mereka, dan hal tersebut banyak menjadi keluhan, serta banyak pula dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan dan menggairahkan. Hal tersebut dikarenakan guru kurang mampu untuk menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.

c. Mencintai Profesi Sebagai Guru

Rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan tanpa ada rasa cinta, biasanya orang tersebut akan melakukannya dalam keadaan terpaksa. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apa yang dilakukannya itu.

d. Berkepribadian

Secara bahasa kepribadian adalah keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak seseorang. Dalam proses belajar mengajar, kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak siswanya.

Guru yang profesional adalah yang menguasai karakteristik bahan ajar dan karakteristik peserta didik. Karakteristik bahan ajar meliputi konsep, prinsip, teori yang terdapat dalam bahan ujian. Undang-undang Republik Indonesia No 14

tahun 2005 tentang GURU dan DOSEN Pasal 1 ayat 1 berbunyi 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(<http://www.slideshare.net/srijadi/uu-no-14-2005-guru-dan-dosen>).

Karakteristik peserta didik meliputi potensi, sikap, minat, akhlak mulia, dan personaliti peserta didik. Penguasaan karakteristik bahan ajar dan peserta didik diperlukan untuk menentukan metode dan strategi pembelajaran. Selain itu karakteristik guru sebagai pendidik harus dapat menyesuaikan dengan bahan ajar dan peserta didik. Guru harus memahami bagaimana peserta didik belajar dan mampu meningkatkan minat pada mata pelajaran dan meningkatkan motivasi belajar.

Peserta didik juga belajar akhlak mulia melalui pengamatan terhadap perilaku guru ketika melaksanakan proses pembelajaran di kelas dan ketika diluar kelas di sekolah. Dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas guru harus mendorong peserta didik untuk bertanya.

Kemampuan individu untuk bertanya berdasar pengalaman merupakan hal yang penting dalam pendidikan. Pengalaman membantu untuk membentuk pemikiran atau pengetahuan seseorang. Peserta didik yang tidak pernah bertanya tidak akan bertambah pengetahuannya. Apalagi apabila peserta didik tidak tahu apa yang akan ditanyakan dan tidak tahu apa yang diketahuinya.

Untuk itu guru yang profesional harus mendorong peserta didik untuk bertanya. Guru harus terampil dalam memilih dan menggunakan metode

pembelajaran sesuai dengan kondisi peserta didik. Tingkat perhatian peserta didik terhadap pembelajaran di kelas bervariasi. Untuk itu guru harus terampil memilih metode pembelajaran yang tepat agar tingkat perhatian peserta didik tidak turun.

## **BAB III**

### **PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

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

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian deskriptif kualitatif akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati Moleong, (2006: 3).

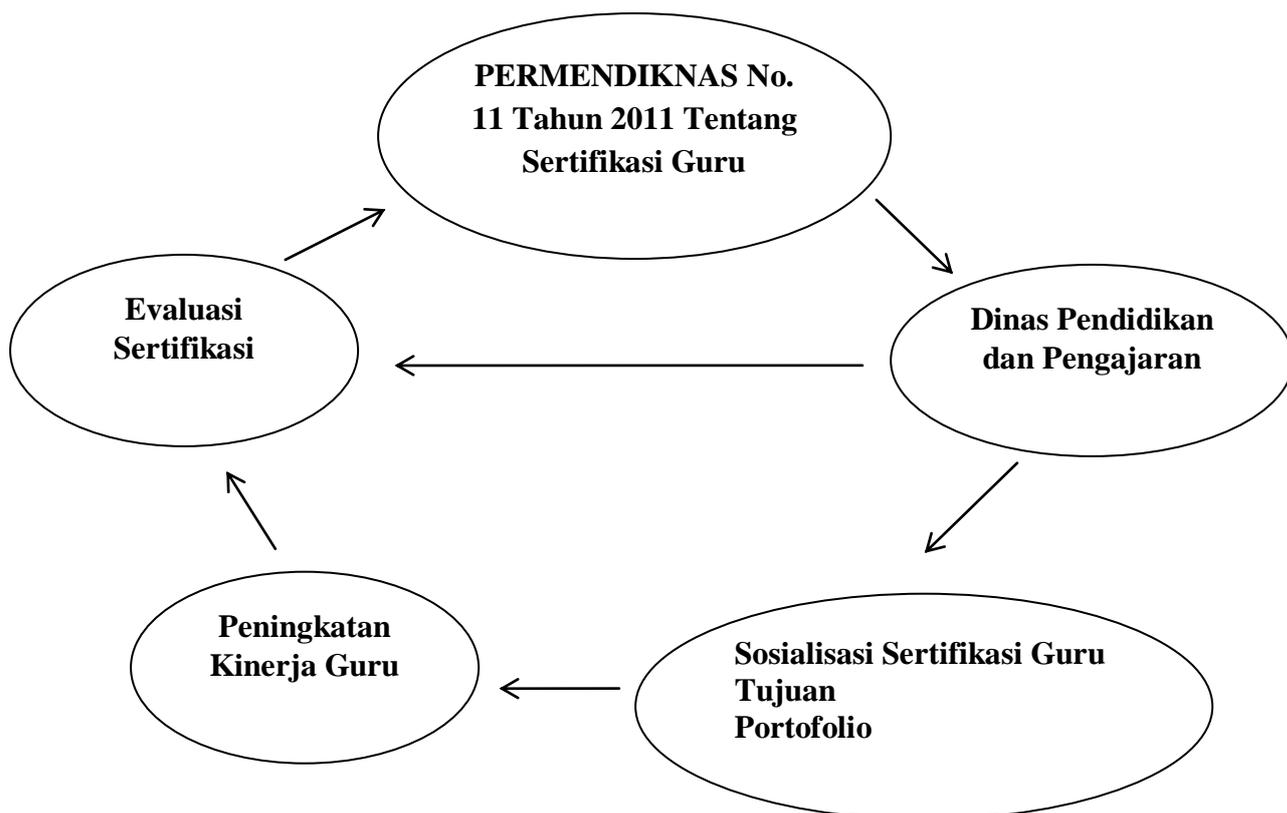
Penelitian deskriptif memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu ( Tan dalam Koentjaraningrat, 1997:30). Menurut Nazir (1998 : 54) bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek atau suatu sistem suatu pemikiran atau suatu peristiwa. Penelitian lapangan dan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap informan terpilih sesuai dengan tujuan dan kebutuhan penelitian.

Menurut Winarta (2006 : 134) penelitian kualitatif (penelitian naturalistic) adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian dan pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif juga merupakan penelitian yang menggunakan latar ilmiah dengan maksud penafsiran fenomena yang terjadi dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Dalam penelitian ini penulis mengadakan pendekatan yang diarahkan pada latar belakang dari individu secara keseluruhan dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran mengenai realitas Implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2011 Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.

### **B. Kerangka Konsep**

Dalam pelaksanaan penelitian, kerangka konsep dibuat untuk mempermudah dalam menyusun langkah-langkah dan menjadikan penilaian lebih sistematis. Selain itu kerangka konsep juga sebagai upaya untuk menjadikan penelitian lebih terarah. Dalam rangka itu maka dalam penelitian ini dibuat konsep penelitian sebagai berikut:



**Gambar III.1 Bagan Kerangka Konsep**

### **C. Defenisi Konsep**

Konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Konsep merupakan suatu kesatuan pengertian tentang suatu hal atau persoalan yang dirumuskan. Dalam merumuskan kita harus dapat menjelaskan sesuai dengan maksud kita memakainya.

#### **1. Implementasi**

Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut baik dilakukan oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta.

## **2. Sertifikasi**

Sertifikasi adalah suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi profesional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik. Sertifikasi biasanya harus diperbaharui secara berkala, atau dapat pula hanya berlaku untuk suatu periode tertentu, umumnya diterapkan bahwa seorang individu harus menunjukkan bukti pelaksanaan pendidikan berkelanjutan atau memperoleh nilai CEU (continuing education unit)

## **3. Sertifikasi Guru**

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru.

## **4. Kinerja**

Kinerja adalah suatu upaya dalam melaksanakan tugas, sehingga sasaran yang diinginkan dapat tercapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki pegawai atas masalah yang dihadapi pada saat melaksanakan pekerjaan.

## **D. Kategorisasi**

Kategorisasi adalah suatu proses kognitif untuk mengklasifikasikan objek-objek dan peristiwa ke dalam kategori-kategori tertentu yang bermakna.

Kategorisasi menunjukkan bagaimana mengukur suatu variable penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategori penelitian pendukung untuk analisis dari variable tersebut.

Kategorisasi dalam, penelitian ini adalah:

1. Adanya program yang akan dilaksanakan, dapat menggambarkan atau mencerminkan secara menyeluruh mengenai arah, strategi dan sasaran yang ditempuh oleh setiap unit administrasi dalam memecahkan masalah-masalah yang berkembang, tujuan-tujuan dan sasaran yang hendak dicapai.
2. Adanya target yaitu kelompok yang menjadi sasaran, dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, perubahan peningkatan.
3. Adanya unsur pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan, yang bertanggung jawab dalam pengolahan, pelaksanaan dan pengawasan dari implementasi tersebut.
4. Adanya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

### **E. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan objek yang menjadi tujuan dan sasaran pada penelitian, adapun lokasi penelitian ini bertempat di SMK Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.

## **F. Tinjauan ringkas tentang objek penelitian**

### **1. Sejarah SMK Negeri 1 Simeulue Timur**

SMK Negeri 1 Simeulue Timur didirikan pada tahun 1968 yang pada awalnya bernama SMEA Datuk Muhammad Zein yang dipimpin oleh bapak Soemantri, SH sebagai ketua yayasan sekaligus kepala sekolah pada waktu itu. Jurusan yang pertama dibuka adalah Jurusan Sekretaris.

Pada tahun 2003 SMEA Datuk Muhammad Zein di negerikan dan berubah nama menjadi SMK Negeri 1 Simeulue Timur yang dipimpin oleh Ibu Mawarni, S.pd. pada saat di negerikan SMK Negeri 1 Simeulue Timur membuka 3 jurusan yaitu :

- a. Jurusan Sekretaris
- b. Jurusan Pertanian
- c. Jurusan Perikanan

Kemudian pada tahun 2004 SMK Negeri 1 Simeulue Timur diresmikan oleh Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam yang pada masa itu dijabat oleh Ir. Abdullah Puteh dari tahun 2003 sampai dengan 2012 SMK Negeri 1 Simeulue Timur dipimpin oleh Ibu Mawarni, S.pd dengan mempunyai 5 jurusan yaitu :

- a. Jurusan Sekretaris
- b. Jurusan Pertanian
- c. Jurusan Perikanan
- d. Jurusan Tata Boga
- e. Jurusan Tata Busana

Pada tahun ajaran 2009/2010 jurusan Pertanian dan Perikanan berpisah dengan SMK Negeri 1 Simeulue Timur dan membentuk SMK tersendiri yaitu SMK Negeri 3 dan SMK Negeri 4 Sinabang, Pada Tahun yang sama SMK Negeri 1 Simeulue Timur membuka jurusan baru yaitu Teknik Komputer Jaringan dan pada tahun ajaran 2012/2013 SMK Negeri 1 Simeulue Timur memiliki 6 jurusan yaitu : Akuntansi, Pemasaran, Administrasi Perkantoran, Tata Busana, Tata Boga dan Teknik Komputer Jaringan (TKJ). Dan pada tanggal 25 januari 2013, terjadi peralihan kepemimpinan dari Ibu Mawarni, S.pd kepada Ibu Sri Mulyana, Nst, S.pd.

## **2. Profil Sekolah**

### **a. Lingkungan Sekolah**

SMK Negeri 1 Simeulue Timur terletak di Jalan T. Diujung Km 4.5 Sinabang – Lasikin Desa Suak Buluh Kecamatan Simeulue Timur. Lokasi sekolah sangat strategis, sebab berada pada pemukiman penduduk, kantor pemerintahan dan dilalui oleh kendaraan umum, karena itu akses ke sekolah sangat mudah.

### **b. Keadaan Sekolah**

SMK Negeri 1 Simeulue Timur saat ini terdiri dari 20 ruang belajar. Sekolah tersebut memiliki 6 jurusan terdiri dari Tata Boga, Akuntansi, Adm Perkantoran, Teknik Komputer Jaringan, Pemasaran dan Tata Busana. SMK Negeri 1 Simeulue Timur memiliki 1 buah lapangan yang dipergunakan untuk olahraga Futsal, Basket, Voly dan yang lainnya, jumlah siswa dan siswi keseluruhan 463 orang, jumlah guru sebanyak 58 orang. Untuk kemampuan

teknologi sekolah juga menyediakan prasarana internet untuk siswa dan siswi termasuk guru untuk mengakses informasi tentang pendidikan seluas-luasnya.

c. Sejarah Kabupaten Simeulue

Berita proklamasi kemerdekaan Indonesia 17 agustus 1945 baru diketahui pada tanggal 25 september 1945 (39 hari setelah kemerdekaan) lewat sebuah teks proklamasi yang dikirim oleh Letnan Nasir dari Tapak Tuan melalui sebuah perahu bernama “LENGGANG MANGAT” Teks proklamasi tersebut dibacakan oleh R. Sumarto dan Abd. Wahab bertempat di Busi Hai Koyo (kantin pemerintah jepang) di suka damai sinabang toko Bintang Salur, dilanjutkan dengan pengibaran bendera oleh Sutan Ruswin dan Aminul Bin Ilyas Badu Amu.

Status pemerintahan simeulue dari simeulue Gun menjadi Kewedanan Simeulue dengan ibu kotanya Sinabang, dipimpin oleh T. Raja Mahmud. Berdasarkan keputusan Presiden No. 22 tahun 1963 tanggal 25 oktober 1963 dan Surat Menteri dalam Negeri No. PAM 7/6/18 tanggal 12 mei 1975 sebutan kewedanan wilayah simeulue diubah menjadi perwakilan kabupaten aceh barat disinabang dipimpin oleh seorang perwakab Tgk. Mohd. Rasyidin. Kemudian dengan UU No. 5 tahun 1975 tentang pokok pemerintahan di daerah dan surat gubernur kepala daerah istimewa aceh No 1912/1.351 tanggal 23 agustus 1975, sebutan perwakilan kabupaten aceh barat diubah menjadi pembantu Bupati Simeulue terdiri dari :

- 1) 5 Kecamatan
- 2) 11 Kemukiman
- 3) 72 Desa Definitif
- 4) 7 Desa Non Definitif

Proses perjuangan melahirkan kabupaten simeulue mempunyai rentang waktu yang sangat panjang bila dilihat dari tahun 1957 sampai dengan lahirnya “Peraturan pemerintah No. 53 tahun 1966 telah memakan waktu 39 tahun.

Setiap kunjungan Pejabat ke wilayah simeulue tokoh dan masyarakat simeulue tetap menyampaikan aspirasi peningkatan status wilayah simeulue menjadi kabupaten. Demikian juga ibu kota kabupaten aceh barat di Meulaboh, aspirasi ini juga di sampaikan pada waktu kunjungan ketua DPP Golkar, Bung H. Harmoko.

Perkembangan selanjutnya setelah Drs. Muhammad Amin dilantik menjadi pembantu bupati yang terakhir, di mana upaya peningkatan status ini mendapat dukungan yang lebih positif. Hal ini terbukti pada maret 1995 Gubernur aceh menurunkan Tim Pemuktahiran data ke simeulue.

Perjuangan terus dilanjutkan, harapan telah memulai Nampak, anak negeri bahu membahu kerja keras, cucuran keringat serta sumbangsih terus menyatu menjadi semangat kebersamaan anak Simeulue dimanapun iya berada. Rahmat Allah SWT tiba dengan lahirnya UU No 48 tahun 1999 Tentang pembentukan kabupaten Simeulue dan Bireuen tanggal 12 oktober 1999, diresmikan oleh menteri dalam negeri Jakarta. Adapun yang hadir pada acara tersebut adalah :

- 1) T.M. Yusuf Bupati Simeulue
- 2) Drs. Syafii Agus Kakansopol
- 3) Azharudin Agur, S.Pd. Ketua DPD II Partai Golkar
- 4) T.M Hasbi Ketua PAN
- 5) Umar Darwis Ketua PPP

6) Rasyidinsyah Ketua PDI.P

7) T. Satri Mandala Tolong Masyarakat

Dalam rangka melengkapi sebuah kabupaten perlu segera pembentukan DPRD Kabupaten Simeulue. Oleh karena itu Partai-partai politik berjuang menghadap Mendagri, DPRRI untuk pembentukan DPRD Kabupaten Simeulue. Dalam uraian ini dijelaskan bagaimana proses terbentuknya DPRD Kabupaten Simeulue. Diawali tanggal 12 april 2000, atas koordinasi 16 Partai politik peserta PEMILU 1999 dan KNPI kabupaten simeulue membuat surat yang ditunjukan kepada :

- 1) Menteri dalam negeri
- 2) Menteri Negara urusan otonomi daerah
- 3) Gubernur provinsi daerah istimewa aceh



## **BAB IV**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Hasil Penelitian**

Bab ini membahas dan menyajikan data yang telah didapat dari hasil Penelitian dilapangan atau yang dikenal dengan pendekatan kualitatif yaitu data Yang diperoleh dengan cara tanya jawab dengan nara sumber yang jelas berwenang. Berwenang untuk menjawab pertanyaan dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh, maka dalam penelitian ini yang menjadi narasumber atau key informan adalah Guru SMK Negeri 1 Simeulue Timur dan salah seorang Kepala Seksi Dinas Pendidikan di Simeulue.

Bagaimana karakteristik dan jawaban paraa nara sumber penelitian yang Digunakan sebagai sumber pengumpulan data penelitian ini selanjutnya disajikan Secara sistematis sebagaimana penjelasan-penjelasan yang akan diuraikan pada deskripsi hasil wawancara berikut.

#### **1. Adanya Program Yang Dilaksanakan**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Februari 2017 dengan Ibu Suriana S.Pd menyatakan bahwasannya ada empat pelaksanaan program PPG yaitu adanya kompetensi akademik, kompetensi padagogik, kepribadian dan sosial yang dijalankan di SMK Negeri 1 Simeulue timur sudah berjalan dengan baik dan saat ini proses untuk menuju pendidikan yang bermutu

dengan tingkatan profesional guru yang baik dapat menunjang mutu siswa dan siswi untuk belajar dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Simeulue Timur Ibu Sri Mulyana, NST, S.pd pada tanggal 23 Februari 2017 menyatakan bahwa program yang dijalankan dalam sertifikasi ada empat kompetensi yaitu akademik, padagogik, kepribadian dan sosial (PPG). Empat kompetensi tersebut dijalankan oleh LPMP, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi dan LPTK

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 24 Februari 2017 dengan Wakil Kepala Sekolah Ibu Nita Desvianty, S,pd menyatakan bahwasannya pelaksanaan program sertifikasi yang dijalankan di SMK Negeri 1 Simeulue Timur yaitu PPG pelatihan pendidikan guru sudah berjalan dengan baik.

Begitu juga hasil wawancara terhadap salah seorang guru Ibu Rosmaidar, S.Ag jawabannya serupa dengan jawaban kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan Ibu Suriana, S.pd bahwasannya program serifikasi yang dijalankan yaitu PPG sudah berjalan dengan baik dan sudah terlaksana sebagaimana mestinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program yang dilaksanakan guru telah berjalan dengan semestinya. Akan tetapi mutu pendidikan masih belum maksimal dikarenakan guru-guru yang sudah melaksanakan sertifikasi di SMK Negeri 1 Simeulue Timur tersebut masih terbilang minim dalam proses belajar mengajar.

## **2. Adanya Target Atau Kelompok Yang Menjadi Sasaran.**

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 Februari 2017 dengan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Simeulue Timur Ibu Sri Mulyana, NST, S.pd menyatakan bahwasannya target yang dijalankan dalam meningkatkan kerja yaitu tercapainya kompetensi siswa dan siswi sesuai dengan SKKD yang tercantum dalam struktur kurikulum.

Sementara hasil wawancara dengan Ibu Suriana S,pd pada tanggal 23 Februari 2017 di SMK Negeri 1 Simeulue Timur mengatakan bahwa target yang dijalankan yaitu membuat evaluasi pembelajaran sesuai dengan materi dan mampu menganalisis kemampuan siswa dalam mengidentifikasi soal, tugas, dan latihan sesuai dengan materi pembelajaran.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah Ibu Nita Desvianty, S,pd pada tanggal 24 Februari 2017 mengatakan target atau susunan yang dijalankan dalam meningkatkan kerja dengan cara mengerjakan RPP rencana program pembelajaran, dan nilai yang diperoleh siswa dan siswi sesuai target. Dengan diadakannya target atau susunan tersebut maka diharapkan guru mampu member pelajaran yang dapat dipahami oleh siswa dan siswi.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Ibu Rosmaidar, S.Ag pada tanggal 24 Februari 2017 menyatakan bahwasannya siswa dan siswi mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan nilai yang diperoleh siswa dan siswi sesuai dengan target. Dan dengan adanya tujuan tersebut kesejahteraan guru sudah berjalan dengan baik.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwasannya target dan susunan sudah tercapai dengan baik, meski mutu pendidikan masih belum maksimal dikarenakan belum semua guru dapat sertifikasi di SMK Negeri 1 Simeulue Timur.

### **3. Adanya Unsur Pelaksana**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 27 Februari 2017 terhadap salah satu guru yaitu Ibu Rosmaidar, S.Ag mengatakan bahwasannya unsur pelaksanaan kerja sudah dapat dipahami walau pun belum secara maksimal akan tetapi seorang guru akan berusaha mengajar dan mendidik siswa dan siswi secara maksimal.

Selain itu hasil wawancara pada tanggal 27 Februari 2017 terhadap Ibu Suriana S.pd menyatakan bahwasannya sertifikasi di SMK Negeri 1 Simeulue Timur telah dijalankan sesuai dengan peraturan menteri pendidikan nasional no 11 tahun 2011 walaupun begitu guru harus lebih berusaha lagi dalam mengajar dan mendidik siswa secara maksimal walau pun masih adanya kurang minat belajar siswa dan kurangnya sarana dan prasarana di sekolah.

Hal yang sama juga dikatakan Ibu Sri Mulyana NST, S.pd dan Ibu Nita Desvianty, S.pd kepala sekolah dan wakil kepala sekolah menyatakan dalam unsur pelaksanaan tersebut sudah berjalan dengan baik dengan semestinya akan tetapi kendala yang dihadapi tidaklah begitu signifikan namun dengan memenuhi 4 kompetensi guru yakni padagogik, akademik, kepribadian dan sosial semua dapat berjalan dengan baik.

Dengan demikian penulis dapat menarik kesimpulan bahwa proses pelaksanaan sertifikasi tersebut sudah sesuai dengan prosedur yang ada dan proses sudah berjalan sesuai dengan prosedur portofolio walau pun masih adanya kendala yang dihadapi dalam melaksanakan atau menjalankan permendiknas tersebut.

#### **4. Adanya Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Ibu Sri Mulyana NST, S.pd di SMK Negeri 1 Simeulue Timur pada tanggal 28 Februari 2017 menyatakan dalam hal ini hasil kerja yang dicapai meliputi pendalaman materi, pembelajaran berpusat pada peserta didik, praktik mengajar di sekolah-sekolah akreditasi terbaik, uji kinerja, penelitian tindakan kelas dan ujian nasional. Dengan adanya hasil kerja tersebut maka pencapaian yang dicapai dalam hasil kerja tersebut sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rosmaidar S.Ag pada tanggal 28 Februari 2017 menyatakan hasil kerja yang dicapai sudah mulai lebih terarah dalam proses PBM, guru yang telah disertifikasi juga dapat mempengaruhi proses belajar mengajar, dan hasil kerja yang dicapai dapat diukur melalui hasil yang diperoleh siswa dan dengan menilai kedisiplinan guru dalam melakukan tatap muka dikelas.

Begitu juga hasil wawancara terhadap Ibu Suriana S.pd dan Ibu Nita Desvianty, S.pd pada tanggal 28 Februari 2017 senada dengan jawaban kepala sekolah bahwasannya hasil kerja yang dicapai sudah berjalan dengan baik dan siswa lebih mudah dapat memahami materi pembelajaran.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hasil kerja yang di capai secara kualitas dan kuantitas sudah berjalan dengan baik dari sebelumnya. Berkat keberhasilan guru dalam memberikan proses belajar yang baik dalam membentuk karakter siswa sebagaimana fungsinya.

## **B. Pembahasan**

Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat berdasarkan deskriptif wawancara yang telah didapat dari narasumber, maka penulis membuat suatu rangkuman singkat sebagai bentuk analisis data hasil wawancara yang dibahas didalam hasil analisis penelitian sesuai kategorisasi yang telah ditetapkan.

### **1. Adanya Program Yang Dilaksanakan**

Berbeda dengan kebiasaan yang sering terjadi dalam pemberian sertifikasi pada berbagai profesi, baik dinegara kita maupun luar negeri. Dimana peran asosiasi profesi sangat sentral perannya, namun tidak demikian halnya dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 yang menegaskan tentang pihak yang berhak menyelenggarakan kegiatan sertifikasi guru dan dosen adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah. Perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan, boleh jadi dapat diidentifikasi sebagai lembaga pendidikan tinggi kependidikan(LPTK). Sejauh ini proses penunjukan LPTK yang melaksanakan pendidikan profesi dan uji sertifikasi masih menjadi pertimbangan Ditjen Pendidikan Tinggi Depdiknas (Departemen Pendidikan Nasional). Berbagai wacana telah dilontarkan selaras dengan kepentingan dan

sudut pandang masing-masing. Sejalan argumentatif dan berpijak pada landasan yuridis formal, lontaran wacana tersebut sebenarnya sah-sah saja. Menurut Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), yang dilansir masih akan ada pengecekan criteria dan kemampuan lembaga pendidikan yang akan dipilih. Masih sangat terbuka peluang dan jumlah tidak dibatasi sepanjang memenuhi persyaratan.

Sebagaimana di uraikan dalam buku panduan Kemendiknas, kita bisa mengetahui bahwa tujuan diadakannya sertifikasi guru ini untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru dan meningkatkan profesionalisme guru.

## **2. Adanya Target Atau Kelompok Yang Menjadi Sasaran**

Dalam hal ini guru diharapkan mampu meningkatkan eksistensi mutu siswa dan siswi dalam melaksanakan dan mengikuti pembelajaran-pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum pendidikan. Seorang guru harus mampu menjaga sikap. Sikap ini merupakan kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang, maka guru sangat diharapkan dapat menjaga sikapnya didalam kelas yang dimana guru merupakan pendidik. Guru dapat mempengaruhi murid baik IQ, EQ, dan SQ nya, segala tindak tanduk gurunya tentu akan mempengaruhi EQ, guru adalah di gugu dan ditiru namun kita dapat melihat guru hanya berperan sebagai pengajar saja yang fungsinya hanya transfer ilmu saja sehingga tidak memperhatikan yang lainnya.

Sikap guru juga berperan dalam menjalankan target yang menjadi sasaran yaitu Meningkatkan perilaku positif siswa, Meningkatkan peran pelaku budaya dalam melindungi, mengembangkan dan memanfaatkan kebudayaan yang ada.

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa ketegasan ialah sebuah tombak untuk memacu perkembangan siswa dan siswi walaupun masih kurang baik dan masih belum maksimal.

### **3. Adanya Unsur Pelaksana**

Proses pelaksanaan sertifikasi guru sudah sesuai dengan prosedur yang ada. Proses sudah berjalan sesuai dengan prosedur portofolio yaitu : kualifikasi akademik, pendidikan dan penelitian, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Muklas Salami (53:2006) dalam proses atau prosedur sertifikasi guru sesuai dengan uji kompetensi dari empat tahapan :

- a. Tes tertulis merupakan alat ukur untuk mengukur sampel kognitif yang diberikan secara tertulis.
- b. Tes kinerja merupakan gambaran dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran mulai dari penilaian, persiapan hingga pembelajaran.
- c. Self Appraisal dan Portofolio adalah penilaian yang dilakukan oleh guru setelah ia melakukan refleksi diri.

- d. Peer Apprasial merupakan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior yang menyangkut pelaksanaan tugas sehari-hari.

Seperti yang dikatakan Wahab (1991:45) implementasi kebijakan publik adalah aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan. Oleh karena itu, tampak disini bahwasannya prosedur-prosedur yang sudah terbentuk dari peraturan tentang sertifikasi dalam meningkatkan kinerja guru.

#### **4. Adanya Hasil Kerja Secara Kualitas dan Kuantitas Yang Dicapai**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (Dalam Muhammad Sandy, 2005:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam peruses pendidikan di sekolah sekaligus memegang tugas dan fungsi ganda, yaitu sebagai pengajar dan sebagai pendidik. Sebagai pengajar guru hendaknya mampu menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru diharapkan dapat membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri (Deden:2011). Namun demikian, untuk mengetahui keterlaksanaan tugas guru tersebut, diperlukan

penilaian kinerja dengan kriteria-kriteria penilaian yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki seorang guru berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakannya atas dasar kriteria tertentu. Penilaian kinerja sebagai suatu bentuk penilaian prestasi kerja guru atas dasar kecakapan-kecakapan atau kompetensi tertentu. Pada dasarnya penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengukur tingkat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan dan non keguruan. Tugas keguruan yaitu pelaksanaan proses pembelajaran dan proses evaluasi, sedangkan tugas non keguruan antaralain keorganisasian dan pendidikan serta latihan maupun kepemimpinan.

Selain kinerja, sikap profesionalisme juga patut diperhatikan guna meningkatkan kinerja guru. Sikap yang baik tercermin dari pribadi yang baik pula, hal tersebut erat kaitannya dengan kompetensi guru (kepribadian, pedagogic, sosial, dan profesi) menjadi salah satu syarat seorang guru dapat dikatakan profesional.

Sejalan dengan peningkatan kinerja guru sikap seorang guru yang baik dan sesuai norma juga hendaknya dilakukan dalam setiap perbuatan hubungan baik dengan pemimpin (kepala sekolah), sesama guru dan tata usaha dalam lingkungan sekolah merupakan salah satu penerapannya. Selain itu, keberadaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja guru mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru melalui tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dimana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwasannya hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas sudah berjalan dengan baik, guru dapat membantu dan memahami tujuan pendidikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, penulis melengkapinya dalam penyajian data dan pembahasan, maka penulis akan menyimpulkan pokok-pokok permasalahan yang dibahas dan akan memberikan saran yang mungkin berguna bagi kita semua.

#### **A. Kesimpulan**

1. Program yang dilaksanakan di SMK Negeri 1 Simeulue Timur sudah berjalan dengan semestinya, program PPG ini terdiri dari akademik, padagogik, kepribadian dan social. Akan tetapi mutu pendidikan masih belum maksimal dikarenakan guru-guru yang sudah melaksanakan sertifikasi masih terbilang minim dalam proses belajar mengajar.
2. Target dan susunan di dalam sertifikasi ini sudah berjalan dengan baik dikarenakan nilai yang diperoleh siswa dan siswi sudah sesuai yang diinginkan. Dengan demikian tujuan tersebut sudah berjalan dengan baik.
3. Dalam hal ini unsur pelaksanaan sertifikasi tersebut sudah berjalan sesuai dengan prosedurnya yang ada dan proses sudah berjalan dengan prosedur portofolio walau pun kendala yang dihadapi masih ada dalam menjalankan isi permendiknas tersebut.

4. hasil kerja yang dicapai sudah berjalan secara kualitas dan kuantitas. Berkat keberhasilan guru dalam memberikan proses belajar yang baik dalam membentuk karakter siswa.
5. Telah diketahui bahwasannya kinerja guru yang telah disertifikasi sudah terbukti dari hasil prestasi dan nilai siswanya yang meningkat disetiap tahunnya, mutu pendidikan dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil pembelajaran karena kemampuan seorang guru sangat dibutuhkan baik dalam memaparkan dan menerapkan pelajaran kepada seluruh muridnya maka seorang guru harus mempunyai pengalaman dalam menghadapi sesuatu kesulitan yang timbul, disinilah kemampuan seseorang guru sangat menentukan kinerjanya yang baik. Kemampuan yang menjadi prioritas dalam mendidik juga merupakan nilai plus, contohnya salah satu guru memiliki keahlian dibidang seni tidak ada salahnya kalau cara mengajarnya dengan skil nya sehingga bisa menarik siswa dan siswinya untuk lebih memperhatikan materi pelajaran dan pembelajaran.
6. Sertifikasi di SMK Negeri 1 Simeulue Timur telah dijalankan sebagaimana mestinya sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 11 Tahun 2011 meski masih terbatas guru yang sudah disertifikasi, karena belum semua guru dapat menjadi calon peserta sertifikasi jika belum memenuhi portofolio atau syarat menjadi calon sertifikasi. Seluruh guru wajib memiliki syarat yang telah ditentukan dalam portofolio tersebut dan sosialisasi sendiri dilakukan oleh pihak dinas pendidikan sudah terlaksana

dengan baik sesuai dengan apa yang telah diatur oleh menteri pendidikan agar sertifikasi menyebar luas kepada pihak sekolah manapun.

## **B. Saran**

1. Dengan adanya sertifikasi guru atau peraturan menteri pendidikan nasional no 11 tahun 2011 ini harapannya agar dapat menjadi barometer untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.
2. Untuk peserta sertifikasi janganlah sekiranya sertifikasi ini dijadikan sebagai sarana penambahan pendapat, harus profesional dan bertanggung jawab atas keberadaan sertifikasi.
3. Tingkatkan jumlah guru yang disertifikasi sehingga dengan jumlah murid yang begitu banyak akan selaras tentunya mutu belajar di SMK Negeri 1 Simeulue Timur juga akan meningkat.
4. Dan juga kepada dinas pendidikan dan kebudayaan agar tepat untuk mensosialisasikan tentang keberadaan sertifikasi ini meski kedaerah yang pelosok sekalipun. Untuk menjalankan suatu kewajiban seorang guru akan dituntut mendidik anak yang bukan anaknya sendiri agar menjadi orang yang berpengetahuan dan berahlak.
5. Semogah Pemerintah dan menteri di Indonesia memperhatikan keberadaan seseorang guru sehingga berbagai kebijakan akan dikeluarkan untuk mensejahterakan guru demi terciptanya generasi bangsa yang cerdas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012 :*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Rineke Cipta, Jakarta.
- Abidin, Sid Zainal, 2002 :*Kebijakan Publik*, Suara Bebas Jakarta.
- Arifin, H.M, 1995. *Kapita selekta pendidikan (islam dan umum)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- E. Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Marianti, Ninik dan Salipi Basri, 1998 :*Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negri Sipil*, Bina Aksara Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1992 :*Metodologi Penelitian Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Subarsono.2005 : Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi), Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Siagian, sondang P, 2001 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bumi aksara: Jakarta
- Simamora, Henry, 1995 :*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta
- Sholeh, Asrorun Ni'am. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru AnalisisKronologis atas Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen*. Elsas, Jakarta
- Tangkilisan, Hasel Nogi S, 2003 :*Implementasi Kebijakan Publik*, Lukman Offset dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia Yogyakarta.
- Thomas, R Dye, 1976, *Pengertian Kebijakan Publik*, Rosdakarya: Bandung
- Wahyuni, Erma dan Tangkilisan, Hesel Nogi S, 2002 :*Kebijakan dan Manajeme*, YPAPI Yogyakarta.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : RENZO NOFRIHADI PUTRA  
Tempat/tgl.lahir : Medan 08 November 1995  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Agama/Bangsa : Islam/ Indonesia  
Alamat : Desa Air Dingin  
Anak ke : 1 (pertama) dari 4 (empat) Bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Alm. Icunk Indra Sakti WP  
Ibu : Suriana  
Alamat : Desa Air Dingin

### **Riwayat pendidikan**

1. Tamat SD Negeri 18 Suak Buluh, Tahun 2007, Berijajah
2. Tamat MTSN Negeri 1 sinabang, Tahun 2010, Berijajah
3. Tamat SMA Negeri 1 Simeulue, Tahun 2013, Berijajah
4. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatra utara Tahun 2013 sampai sekarang.

Demikian daftar riwayat ini dbuat dengan sebenarnya.

Penulis

RENZO NOFRIHADI PUTRA

## **PEDOMAN WAWANCARA**

**(Lembaran Pertanyaan Untuk Guru Yang Telah Di Sertifikasi Di SMK N.1**

**Simeulue Timur)**

Nama : Sri Mulyana. Nst,S.pd  
Umur : 39 Tahun  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Alamat : Desa Suka Karya  
Agama : Islam

Daftar Pertanyaan :

### **A. Adanya Program Yang Di Jalankan**

1. Program apa saja yang dijalankan dalam sertifikasi ?

Jawab : PPG (4 Kompetensi Guru yaitu : Kompetensi Akademik, Kompetensi Pagadodik, Kepribadian dan Sosial)

2. Siapa yang menjalankan Program tersebut ?

Jawab : LPMP Dinas Pendidikan Kab/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi dan LPTK

3. Kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan program tersebut ?

Jawab : Kurangnya sarana dan Prasarana Disekolah

## **B. Adanya Target Atau Susunan**

1. Apakah guru yang sertifikasi mampu meningkatkan kinerjanya ?

Jawab : Mampu

2. Bagaimana cara guru yang sertifikasi meningkatkan kerjanya ?

Jawab : Dengan terus belajar dan meng update metode pembelajaran yang  
PAIKEM

3. Target apa saja yang dijalankan dalam meningkatkan kerja ?

Jawab : Tercapainya kompetensi siswa sesuai dengan SK KD yang  
tercantum dalam Stuktur Kurikulum

## **C. Adanya Unsur Pelaksana**

1. Apakah bapak/ibu memahami isi PERMENDIKNAS No.11 Tahun 2011 ?

Jawab : Ya paham

2. Bagaimana cara bapak/ibu mengimplementasikan PERMENDIKNAS itu ?

Jawab : Dengan cara mendidik dan mengajar siswa secara maksimal

3. Kendala apa yang bapak/ibu hadapi dalam menjalankan permendiknas ?

Jawab : Kurangnya pelatihan peningkatan mutu guru, kurangnya minat  
belajar siswa, kurangnya sarana dan prasarana

#### **D. Hasil Kerja Yang Di Capai**

1. Apa-apa saja hasil kerja yang telah dicapai dalam sertifikasi guru ?

Jawab : Pendalaman materi, pembelajaran berpusat pada peserta didik, uji kinerja, penelitian tindakan kelas, ujian nasional

2. Apakah guru yang telah disertifikasi dapat mempengaruhi proses belajar Mengajar ?

Jawab : Tentu

3. Bagaimana cara mengukur hasil kerja guru yang telah disertifikasi ?

Jawab : Evaluasi padagogik, kepribadian, sosial dan keprofesionalan yang dimiliki guru setelah mengikuti PPG.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

**(Lembaran Pertanyaan Untuk Guru Yang Telah Di Sertifikasi Di SMK N.1**

**Simeulue Timur)**

Nama : Nita Desvianty, S.pd  
Umur : 44 Tahun  
Jabatan : Wakil Kepala Sekolah  
Alamat : Desa Linggi  
Agama : Islam

Daftar Pertanyaan :

### **A. Adanya Program Yang Di Jalankan**

1. Program apa saja yang dijalankan dalam sertifikasi ?

Jawab : PPG Kompetensi Akademik, Kompetensi Pagadodik, Kepribadian dan Sosial

2. Siapa yang menjalankan Program tersebut ?

Jawab : LPMP Dinas Pendidikan Kab/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi dan LPTK

3. Kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan program tersebut ?

Jawab : Jarak PLPG, sarana dan prasarana

## **B. Adanya Target Atau Susunan**

1. Apakah guru yang sertifikasi mampu meningkatkan kinerjanya ?

Jawab : Ya

2. Bagaimana cara guru yang sertifikasi meningkatkan kerjanya ?

Jawab : Dengan metode pembelajaran yang PAIKEM

3. Target apa saja yang dijalankan dalam meningkatkan kerja ?

Jawab : Tercapainya SK KD yang tercantum dalam Stuktur Kurikulum

## **C. Adanya Unsur Pelaksana**

1. Apakah bapak/ibu memahami isi PERMENDIKNAS No.11 Tahun 2011 ?

Jawab : Mengerti

2. Bagaimana cara bapak/ibu mengimplementasikan PERMENDIKNAS itu ?

Jawab : Dengan cara member pelajaran yang signifikat

3. Kendala apa yang bapak/ibu hadapi dalam menjalankan permendiknas ?

Jawab : Media dan peralatan pembelajaran minim

## **D. Hasil Kerja Yang Di Capai**

1. Apa-apa saja hasil kerja yang telah dicapai dalam sertifikasi guru ?

Jawab : Pendalaman materi, uji kinerja, penelitian tindakan kelas

2. Apakah guru yang telah disertifikasi dapat mempengaruhi proses belajar

Mengajar ?

Jawab : Ya

3. Bagaimana cara mengukur hasil kerja guru yang telah disertifikasi ?

Jawab : Dengan mengikuti PPG Evaluasi pedagogik, kepribadian, sosial dan keprofesionalan

## **PEDOMAN WAWANCARA**

**(Lembaran Pertanyaan Untuk Guru Yang Telah Di Sertifikasi Di SMK N.1**

**Simeulue Timur)**

Nama : Suriana S, pd.  
Umur : 50 Tahun  
Jabatan : Guru  
Alamat : Desa Air Dingin  
Agama : Islam

Daftar Pertanyaan :

### **A. Adanya Program Yang Di Jalankan**

1. Program apa saja yang dijalankan dalam sertifikasi ?

Jawab : Kompetensi Akademik, Kompetensi Pagadodik, Kepribadian dan Sosial

2. Siapa yang menjalankan Program tersebut ?

Jawab : Dinas Pendidikan Kab/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi dan LPTK

3. Kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan program tersebut ?

Jawab : Jarak PLPG, Tempat Dan Waktu

## **B. Adanya Target Atau Susunan**

1. Apakah guru yang sertifikasi mampu meningkatkan kinerjanya ?

Jawab : Ya mampu

2. Bagaimana cara guru yang sertifikasi meningkatkan kerjanya ?

Jawab : Dengan metode pembelajaran yang PAIKEM

3. Target apa saja yang dijalankan dalam meningkatkan kerja ?

Jawab : Tercapainya SK KD, mengerjakan RPP, Jika nilai yang diperoleh siswa sesuai target

## **C. Adanya Unsur Pelaksana**

1. Apakah bapak/ibu memahami isi PERMENDIKNAS No.11 Tahun 2011 ?

Jawab : Mengerti walaupun belum memahami secara maksimal

2. Bagaimana cara bapak/ibu mengimplementasikan PERMENDIKNAS itu ?

Jawab : Dengan cara memberikan pengajaran yang maksimal

3. Kendala apa yang bapak/ibu hadapi dalam menjalankan permendiknas ?

Jawab : Kurangnya pelatihan peningkatan mutu guru, kurang minat belajar siswa

#### **D. Hasil Kerja Yang Di Capai**

1. Apa-apa saja hasil kerja yang telah dicapai dalam sertifikasi guru ?

Jawab : Hasil kerja yang mulai terarah dalam proses PBM

2. Apakah guru yang telah disertifikasi dapat mempengaruhi peroses belajar

Mengajar ?

Jawab : Ya

3. Bagaimana cara mengukur hasil kerja guru yang telah disertifikasi ?

Jawab : Dengan melalui hasil yang diperoleh siswa, dengan menilai kedisiplinan guru dalam melakukan tatap muka dikelas.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

**(Lembaran Pertanyaan Untuk Guru Yang Telah Di Sertifikasi Di SMK N.1**

**Simeulue Timur)**

Nama : Rosmaidar, S.Ag  
Umur : 41 Tahun  
Jabatan : Guru Bidang Study  
Alamat : Jalan Baru Desa Suka Karya  
Agama : Islam

Daftar Pertanyaan :

### **A. Adanya Program Yang Di Jalankan**

1. Program apa saja yang dijalankan dalam sertifikasi ?

Jawab : Mengajar sudah menggunakan media walaupun belum dilakukan pada setiap hari pertemuan

2. Siapa yang menjalankan Program tersebut ?

Jawab : Guru yang memberikan dan siswa yang menjalankan

3. Kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan program tersebut ?

Jawab : Masih kurang sarana dan prasarana disekolah dan kurang minat baca, semangat belajar siswa

## **B. Adanya Target Atau Susunan**

1. Apakah guru yang sertifikasi mampu meningkatkan kinerjanya ?

Jawab : Ya sudah mampu walaupun belum maksimal

2. Bagaimana cara guru yang sertifikasi meningkatkan kerjanya ?

Jawab : belajar mandiri dan kelompok

3. Target apa saja yang dijalankan dalam meningkatkan kerja ?

Jawab : Mengerjakan RPP, dan jika siswa mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

## **C. Adanya Unsur Pelaksana**

1. Apakah bapak/ibu memahami isi PERMENDIKNAS No.11 Tahun 2011 ?

Jawab : Mengerti walaupun tidak semua dapat dipahami

2. Bagaimana cara bapak/ibu mengimplementasikan PERMENDIKNAS itu ?

Jawab : Dengan cara memberikan pelajaran yang signifikan dan maksimal

3. Kendala apa yang bapak/ibu hadapi dalam menjalankan permendiknas ?

Jawab : Media pembelajaran minim, kurangnya minat belajar.

#### **D. Hasil Kerja Yang Di Capai**

1. Apa-apa saja hasil kerja yang telah dicapai dalam sertifikasi guru ?

Jawab : Pendalaman materi, uji kinerja, penelitian tindakan kelas, kelulusan ujian nasional.

2. Apakah guru yang telah disertifikasi dapat mempengaruhi proses belajar

Mengajar ?

Jawab : Dapat

3. Bagaimana cara mengukur hasil kerja guru yang telah disertifikasi ?

Jawab : Dengan mengikuti PPG Evaluasi padagogik, kepribadin dan sosial.