

**EVALUASI KINERJA MENGAJAR GURU-GURU
BER SERTIFIKASI DI DAERAH BINAAN 1
KECAMATAN KRANGGAN
KABUPATEN TEMANGGUNG**

Tesis
untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat S- 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh
ISTINGANAH
182104078

Kepada

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

2020

TESIS
EVALUASI KINERJA MENGAJAR GURU-GURU BER SERTIFIKASI
DI DAERAH BINAAN I KECAMATAN KRANGGAN KABUPATEN
TEMANGGUNG

Oleh:
ISTINGANAH
NIM: 182104078

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : 11 Oktober 2020

Dosen Penguji I

Dr. Ir. Meidi Saflan, M. P.

Dosen Pembimbing I

Dosen Penguji II/ Pembimbing II

Dr. H. Khamim Zakarsih Putro, M. Si

Dra. Sulastiningsih, M. Si.

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, 12 Oktober 2020
Mengetahui,
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Dr. Ir. Meidi Saflan, M. P.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Yogyakarta, 12 Oktober 2020

Peneliti

Istinganah
NIM: 182104078

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha. Judul penelitian yang dilakukan penulis adalah "Evaluasi Kinerja Mengajar Guru-Guru Bersertifikasi di Daerah Binaan I Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung".

Penulis mengucapkan puji syukur terhadap Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan berkah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Selama melakukan penelitian dan penulisan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Meidi Saflan, M. P. selaku Direktur Program Studi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta beserta seluruh staf pengajar, karyawan dan karyawan yang telah memberikan kesempatan, bimbingan serta fasilitas yang diperlukan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. H. Khamim Zarkasih Putro, M.Si. dan Ibu Dra. Sulastiningsih, M. Si. selaku pembimbing yang telah memberikan perhatian dan bimbingan sejak awal penulisan hingga selesainya tesis ini
3. Bapak Ahmad Saryono, S. Pd selaku Kepala Koorwilcam Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Kranggan yang memungkinkan penelitian ini dapat terlaksana karena telah memberikan ijin penelitian
4. Bapak Ibu guru Sekolah Dasar yang telah sertifikasi di dabin I Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung
5. Suamiku Jumhani dan anak-anak tercinta Haris, Faizal yang telah dengan rela tersisihkan perhatian dan terus menerus memotivasi, berkorban segala sesuatu, mendukung terus senantiasa dengan doa dan pengertian.
6. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas semua bantuan yang diberikan kepada penyusun. Sehingga tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, September 2020
Peneliti

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	7
1. Pengertian Kinerja	7
2. Pengertian Kinerja Mengajar	10
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar	13
4. Pengukuran Kinerja Mengajar	15
5. Hakikat Guru Bersertifikasi	17
6. Syarat Guru Bersertifikasi	19
B. Penelitian yang Relevan	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	26
B. Populasi dan Subjek Penelitian	26
C. Teknik Pengumpulan Data	28
D. Instrumen Penelitian	29
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Diskripsi Obyek Penelitian	33
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	36
1. Diskripsi Kinerja Mengajar Guru Bersertifikasi	36
2. Upaya Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Bersertifikasi	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61

Daftar Gambar

1. Gambar 4.1 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 2 Kranggan	41
2. Gambar 4.2 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 1 Kranggan	41
3. Gambar 4.3 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 2 Badran	42
4. Gambar 4.4 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 1 Bengkal	42
5. Gambar 4.5 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 2 Bengkal	42
6. Gambar 4.6 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 1 Pendowo	43
7. Gambar 4.7 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 2 Pare	43
8. Gambar 4.8 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 2 Pendowo	44
9. Gambar 4.9 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 3 Pendowo	44
10. Gambar 4.10 Observasi pembelajaran guru bersertifikasi di SDN 1 Badran	45
11. Gambar 4.11 Kinerja Mengajar Guru Bersertifikasi dalam Pelaksanaan Pembelajaran.....	46

Daftar Tabel

1. Tabel 1.1 Nilai Rata-rata Penilaian Kinerja Mengajar Guru Bersertifikasi ... 4
2. Tabel 3.1 Data Jumlah Guru yang Telah Sertifikasi di Daerah Binaan 1
Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung 26
3. Tabel 3.2 Metode, Alat, dan Sumber Data 29
4. Tabel 4.1 Daftar 37 guru bersertifikasi di daerah binaan I..... 33
5. Tabel 4.2 Data kepala sekolah sebagai responden..... 35
6. Tabel 4.3 Observasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran..... 37
7. Tabel 4.4 Kinerja Mengajar Guru Bersertifikasi dalam Pelaksanaan..... 45
8. Tabel 4.5 Hasil Analisis Kuisioner Kinerja Mengajar Guru..... 46
9. Tabel 4.6 Observasi Kegiatan Penilaian atau Evaluasi Pembelajaran..... 49

**EVALUASI KINERJA MENGAJAR GURU-GURU BERSERTIFIKASI DI
DAERAH BINAAN I KECAMATAN KRANGGAN
KABUPATEN TEMANGGUNG**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Daerah Binaan I Kecamatan Kranggan pada Tahun 2020 dengan subjek penelitian guru bersertifikasi di lokasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Memahami penyebab kinerja guru bersertifikasi di daerah binaan I kecamatan Kranggan belum optimal, (2) Mendeskripsikan kinerja mengajar guru bersertifikasi di daerah binaan I kecamatan Kranggan, (3) Merumuskan upaya meningkatkan kinerja guru bersertifikasi di daerah binaan I kecamatan Kranggandalam. Penelitian ini adalah penelitian evaluasi yang dilakukan dengan mix method. Penelitian dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, studi dokumen, dan kuesioner. Dari hasil penelitian diketahui 90% guru bersertifikasi di dabin I Kecamatan Kranggan memiliki kinerja mengajar yang baik, dan 10% sangat baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Ada beberapa aspek kinerja guru yang perlu diperbaiki, diantaranya : (1) Kualitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran , (2) Sarana prasarana yang kurang, (3) Inovasi pembelajaran, dan (4) kisi-kisi soal untuk evaluasi pembelajaran.

Kata kunci : Kinerja mengajar Guru, Bersertifikasi

**CERTIFIED TEACHERS EVALUTION TEACHING PERFORMANCE IN
THE DEVELOPMENT AREA OF KRANGGAN SUB DISTRICT
TEMANGGUNG DISTRICT**

ABSTRACT

This research has been done in the development area of Kranggan subdistrict in the year of 2020 with the subject of certified teachers in the area. This research purposes are for: 1. To understand the cause of certified teachers in the I development area of Kranggan subdistrict has not been optimal 2. To describe the teaching performnc of certified teachers in the I development area of Kranggan subdistrict 3. To formulate the efforts to increase the performance of certified teachers in the I development area of Kranggan subdistrict . This research is an evaluation research that has been done with an observation technique, interview, document study, and questionnaire. From the research, the results has been found that 90% certified teachers in dabin I of Kranggan subdistricthave good teaching performance, and 10% has a very good step planning, implementation, and learning evaluation. There are some aspect of teachers performance that need to be improved, such as: 1. The Quarity of the lesson plan 2. Lack of infrastucture 3. Learning innovation, and 4. Latticework for learning evaluation.

Keyword: teacher teaching performance, certified.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecakapan, akhlak mulia, ketrampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tersebut adalah guru atau tenaga pendidikan. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 dalam pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa 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.

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan (Usman, 1999: 223). Guru sebagaibagian yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam tugas mendidik dan mengajar, karena itu guru dituntut mempunyai kualifikasi yang mengacu pada profesionalisme yaitu guru-guru yang berkompeten di bidangnya masing-masing. Guru yang berkompetensi adalah guru yang memiliki kemampuan dalam menunjukkan kinerjanya sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki, sehingga mampu

melaksanakan fungsi, posisi dan peranannya di dunia pendidikan secara optimal. Guru yang berkompeten akan memberi dampak terhadap proses belajar mengajar.

Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Depdiknas dan Jonhson (dalam Sanusi, 1991 : 36) mencakup tiga aspek yaitu kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan personal. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan menambahkan persyaratan tentang guru profesional memiliki kualifikasi akademik sarjana atau Diploma IV yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Darmini (2011: 105) dalam penelitiannya tentang persepsi guru non sertifikasi terhadap etos kerja dan kinerja mengajar guru sekolah dasar bersertifikasi mengatakan bahwa kinerja mengajar guru yang telah bersertifikasi belum memenuhi kriteria sangat baik, masih tidak berbeda dengan kinerja mengajar guru non sertifikasi kecuali beberapa guru bersertifikasi di gugus cengkeh.

Pendapat lain tentang perbedaan kinerja guru bimbingan dan konseling berdasarkan perolehan sertifikat pendidik dan latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi (Yari D, 2011: 32).

Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditanda tangani oleh Perguruan Tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesional guru yang diberikan pada guru sebagai tenaga profesional. Seorang

guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berarti guru tersebut telah diakui sebagai guru yang profesional dan berhak untuk memperoleh sertifikasi. Sertifikasi bertujuan untuk: 1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, 2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, 3) meningkatkan martabat guru dan 4) meningkatkan profesionalitas guru. Pengakuan sertifikat profesional guru menjadi dambaan, namun demikian ada pendapat mengatakan bahwa sertifikasi guru ternyata gagal menghantarkan pendidikan siswa, juga untuk peningkatan kualitas guru itu sendiri.

Dalam konteks pendidikan kesiapan guru tak hanya terletak pada satu kemampuan saja tetapi harus mampu segalanya, karena masalah mendidik tidak hanya terbatas pada ruang kelas saja, melainkan di luar kelas mereka memiliki banyak persoalan yang terkait dengan mendidik mereka di kelas. Guru adalah pekerja profesional. Guru profesional memiliki keterampilan, kemampuan, mencintai pekerjaan, setia pada kode etik, memiliki etos kerja dan kinerja mengajar yang baik.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan profesional. Sertifikat guru bertujuan antara lain untuk menentukan kelayakan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional. Tujuan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar, meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan martabat guru dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Pengakuan sertifikat profesional bagi guru menjadi dambaan. Namun demikian ada pendapat mengatakan bahwa sertifikasi guru ternyata gagal menghantarkan pendidikan siswa, juga untuk peningkatan kualitas guru itu sendiri.

Hasil penilaian rata-rata kinerja mengajar guru bersertifikasi di daerah binaan 1 kecamatan Kranggan selama tahun 2017-2019 dengan rentang nilai 1-4 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Nilai Rata-rata Penilaian Kinerja Mengajar Guru Bersertifikasi

No	Tahun	Nilai rata-rata Penilaian		
		Rencana Pembelajaran	Pengamatan	Evaluasi Penilaian
1.	2017	3,01	2,55	2,62
2.	2018	3,04	2,60	2,90
3.	2019	3,12	2,75	2,95

Sumber: Koorwilcam Dindikpora Kec. Kranggan Kab. Temanggung (2019)

Keterangan: Nilai 1 = kurang

Nilai 2 = Cukup

Nilai 3 = Baik

Nilai 4 = Baik sekali

Selama tiga tahun berturut-turut rerata nilai kinerja mengajar guru bersertifikasi di daerah binaan I kecamatan Kranggan kabupaten Temanggung Tahun 2017 nilai rata-rata 2,73, tahun 2018 nilai rata-rata 2,85 dan tahun 2019 nilai rata-rata 2,94.

Dari data diatas menunjukan bahwa nilai rata-rata kinerja mengajar guru bersertifikasi di daerah binaan I kecamatan Kranggan kabupaten Temanggung belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka pene;itian tentang kinerja mengajar guru bersertifikasi di daerah binaan I kecamatan Kranggan kabupaten Temanggung perlu dilakukan.

B. Perumusan Masalah

Bertolak pada latar belakang yang ada maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Kinerja mengajar guru-guru bersertifikasi di daerah binaan 1 Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah di atas, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengapa kinerja guru-guru bersertifikasi di daerah binaan 1 kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung belum optimal ?
2. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja mengajar guru-guru bersertifikasi di daerah binaan 1 Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh berkaitan dengan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami penyebab kinerja guru-guru bersertifikasi di daerah binaan 1 kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung belum optimal.
2. Untuk merumuskan upaya meningkatkan kinerja mengajar guru-guru bersertifikasi di daerah binaan 1 Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu manfaat teori dan manfaat praktis. Manfaat teoritis dapat dijadikan bahan rujukan sebagai kajian ilmu dan untuk penelitian kelanjutan. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru dapat dijadikan refleksi evaluasi diri bagi peningkatan mutu dan kinerja mengajar.
2. Bagi Kepala Sekolah untuk memotivasi guru-guru dalam meningkatkan kinerja mengajarnya.
3. Bagi Pengawas pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan tambahan bahan kajian evaluasi dan supervisi mengenai kinerja mengajar guru-guru yang telah sertifikasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Pendapat para ahli tentang kinerja cukup beragam. Menurut Sulistyorini dalam Muhlisin (2008: 26) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Hal senada disampaikan oleh Barnawi dan Arifin (2012: 224).

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula”. Pendapat senada disampaikan oleh Mulyasa (2005: 166), dinyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Prestasi kerja (*job*

performance) dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi tanpa kecakapan atau motivasi sulit mendapatkan output yang tinggi.

Aritonang (2005: 222) mendefinisikan kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Kinerja dapat juga diartikan kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan fungsi mo-ti-va-si secara bersinambung. Di sini terdapat hubungan yang erat yang saling memengaruhi antara motivasi untuk berbuat sesuatu sesuai kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut.

Raharja (2004: 78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) ketrampilan yang dimiliki guru, (2) kemampuan dasar atau ability, (3) usaha yang dilakukan guru di dukung oleh alat dan teknologi yang tersedia, (4) adanya insentif atau penghargaan/pujian yang diberikan pada guru, (5) lingkungan kerja guru yang mendukung, (6) adanya motivasi guru secara terus menerus.

Guru yang mempunyai kompetensi profesional terlibat sepenuhnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah tempat bekerja. Guru profesional adalah guru yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap tugasnya, sikap komit terhadap mutu proses dan hasil, serta mau meningkatkan diri secara berkelanjutan, yakni berusaha memperbaiki dan memperbaharui model atau cara kerja sesuai dengan tuntutan jaman dilandasi

kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah menyiapkan generasi penerus yang akan hidup di jaman yang akan datang.

Sesuai dengan Undang-Undang Guru No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 8 : guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru “ yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Pendidik dan Kependidikan (2005: 5), kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Tjutju dan Suwatno (2009: 1610) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Seseorang yang telah menampilkan hasil dalam bekerjanya berarti mereka telah menunjukkan kinerjanya. Pendapat senada disampaikan Ilyas dalam Indrawati (2006;45-46), kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.

Risnawati (2012: 326) mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja berikut ini. Gomes mengatakan kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktifitas selama periode tertentu. Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja (performance) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat

dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sementara Simamora lebih tegas menyebutkan bahwa kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi pernyataan sebuah pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam periode tertentu oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan.

2. Pengertian Kinerja Mengajar

Gagne dan Perrot (dalam Widayastono 1999: 322) mengemukakan bahwa dalam kegiatan belajar mengajar terdapat tiga kemampuan pokok yang dituntut dari guru, yaitu: (1) merencanakan kegiatan belajar mengajar, (2) mengelola kegiatan belajar mengajar, (3) menilai kegiatan belajar mengajar. Sementara itu Soedjiartie (dalam Tjandralila, 2004: 142) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai seorang guru, yaitu :

- a. merencanakan program belajar mengajar,
- b. melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar,
- c. menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan

- d. menafsirkan dan memanfaatkan hasil kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya untuk penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Kinerja mengajar adalah suatu prestasi yang diperlihatkan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran yang meliputi 1) sikap, 2) pengetahuan, 3) keterampilan yang diberikan kepada siswanya, karena guru tersebut mempunyai kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi (Sudiyono, 2011: 21).

Hal ini akan tercermin dalam kemampuan guru sehubungan dengan tugas mengajar dalam proses belajar mengajar dengan indikator (Masijo 1995: 188):

- a. merencanakan program belajar mengajar,
- b. melaksanakan proses belajar mengajar,
- c. menilai hasil belajar,
melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar,
- d. melaksanakan bimbingan belajar peserta didik.

Guru yang memiliki kinerja tinggi adalah guru yang mengutamakan tugasnya, sehingga secara berkesinambungan akan mewujudkan dan meningkatkan prestasi kerja, yang dimanifestasikan dalam bentuk kerja keras, disiplin, tekun, dan berwawasan ke depan.

Kinerja guru dapat direfleksikan dalam tugasnya sebagai pengajar dan pelaksana administrasi kegiatan mengajarnya. Kinerja guru adalah gambaran dari seorang guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya yang salah

satunya adalah melaksanakan tatap muka dengan peserta didik dalam kurun waktu tertentu sesuai aturan yang ditetapkan. Kinerja guru merupakan salah satu tanggung jawab yang mesti diembannya dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang.

Dalam situasi kerja sering terjadi perbedaan kinerja seseorang dengan orang lain. Perbedaan ini dapat terjadi karena perbedaan karakter seseorang seperti perbedaan kemampuan dan motivasi. Biasanya orang yang mempunyai motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal, begitu juga sebaliknya. Disamping itu orang yang sama kemungkinan akan menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Orang yang bekerja pada tempat dengan suasana psikologis, sosial, dan lingkungan fisik yang memungkinkan dia akan melakukan kinerja yang optimal, yang akan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan kerja. Sebaliknya orang yang bekerja dengan situasi dan kondisi baik psikologis, sosial, dan lingkungan fisik tidak memungkinkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, maka tidak mungkin dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja.

Dalam suatu organisasi termasuk sekolah situasi dan kondisi bisa berupa suasana terciptanya hubungan antar guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan pegawai, guru dengan siswa dan lain sebagainya. Suasana yang aman, kondusif, nyaman dan harmonis akan mendukung terciptanya kinerja yang optimal.

Mengacu pendapat Gagne dan Brigs (dalam Suryosubroto, 1997: 326) maka kinerja mengajar yang dimaksud adalah kompetensi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Selain itu menurut Gagne dalam mengajar guru juga harus dapat melaksanakan instruksi-instruksi yaitu: (1) mengaktifkan motivasi, (2) memberitahukan tujuan pembelajaran, (3) mengarahkan perhatian, (4) merangsang ingatan, (5) menyediakan bimbingan belajar, (6) meningkatkan retensi, (7) melancarkan transformasi, (8) mengeluarkan penampilan untuk memberikan umpan balik.

Dalam Penelitian ini pengukuran kinerja guru dilaksanakan dengan mengadakan observasi langsung di kelas untuk melihat proses belajar mengajar, sehingga dengan demikian yang diukur dari guru adalah keterampilan, pengetahuan, sikap guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Mengajar

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu baik faktor internal maupun faktor eksternal. Prawirosentono (1999: 325) menyatakan bahwa kinerja seseorang akan lebih baik jika orang itu mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan yang layak, dan mempunyai harapan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Menurut Gibson (dalam Cokroaminoto, 2007: 202), kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan, dan keterampilan, latar belakang

pribadi, dan demografis, variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh secara tidak langsung. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, serta struktur dan desain pekerjaan. Kelompok variabel psikologis banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya.

Pendapat lain tentang variabel disampaikan oleh Maryanti (2011: 346) bahwa faktor psikologis dapat terjadi sebagai dampak mobilitas sosial. Sterrs (1980: 263) mengatakan bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:

- a. kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja,
- b. kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja, dan
- c. tingkat motivasi pekerja.

Mangkunegoro (2000: 172) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi pada kinerja pegawai yaitu:

- a. kemampuan (*ability*), yang terdiri dari kemampuan potensi *intelegence Quotien (IQ)* dan keterampilan, artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata (110-119) dan terampil dalam melaksanakan tugasnya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan;
- b. motivasi merupakan dorongan pegawai dalam menghadapi situasi kerja, karena motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti halnya setifikasi pendidik yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mengajarnya, akan tetapi yang terjadi di lapangan dengan sertifikasi belum mempengaruhi kinerjanya.

Beberapa hasil penelitian tentang kinerja mengajar guru yang menyoroti dari berbagai aspek, antara lain Wufiani (2004: 158) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menemukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kualifikasi pendidikan, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Badawi dan Arifin (2012:43) faktor eksternal yang memengaruhi kinerja mengajar guru ada 4 yaitu: gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas bahwa kinerja mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keahlian yang tinggi, kesediaan untuk belajar, kemampuan memotivasi kerja, dan juga kepemimpinan dari kepala sekolah. Adapun yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja guru dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya.

4. Pengukuran Kinerja Mengajar

Yamin dan Maisah (2010: 214) menyatakan bahwa kinerja mengajar guru tampak dan dapat dideskripsikan melalui aktifitas, antara lain meliputi:

- a. kegiatan sebelum pembelajaran,
- b. kegiatan selama mengajar,
- c. kegiatan selama segmen regular, dan

- d. kegiatan tentang keterlibatan guru dalam masyarakat pendidik atau lingkungan secara luas. Dalam kinerja mengajar interaksi lebih kepada guru dan siswa dalam suasana instruksional.

Sundari (2002: 62) menyatakan indikator kinerja guru meliputi:

- a. merencanakan kegiatan pembelajaran,
- b. melaksanakan kegiatan pembelajaran,
- c. menilai proses dan hasil pembelajaran,
- d. memanfaatkan hasil penilaian bagi peningkatan pelayanan pembelajaran,
- e. memberikan umpan balik secara tepat, teratur, dan terus menerus kepada peserta didik,
- f. melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar,
- g. menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan,
- h. mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran,
- i. memanfaatkan sumber belajar,
- j. mengembangkan interaksi pembelajaran (strategi, metode, dan teknik yang tepat),
- k. melakukan penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran.

Mathis dan Jacson (2002: 74) mengatakan bahwa kinerja mengajar guru merupakan proses evaluasi seberapa baik guru mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar alat ukur. Sedangkan kemampuan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, afektif, dan psikomotorik, sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan

perencanaan sampai tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran (Suryosubroto, 1997: 192)

Mengacu pada uraian di atas maka kinerja mengajar yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi terhadap proses pembelajaran dengan indikator: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) penguasaan atas bahan yang diajarkan, (3) menguasai penggunaan alat bantu atau alat peraga, (4) menguasai prosedur pembelajaran, (5) memiliki keterampilan bertanya kepada siswa, (6) menguasai pengelolaan kelas, (7) mampu memberikan evaluasi pembelajaran.

5. Hakekat Guru Bersertifikasi

Guru mempunyai tugas sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 pasal 39 ayat 1 bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menuju proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pada ayat 2 dikatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan bimbingan, pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama kegiatan pendidikan pada perguruan tinggi.

Pekerjaan guru sebagai tenaga profesional secara konsep memiliki aturan-aturan dan teori untuk dilaksanakan dalam praktik unjuk kerja, sebab teori dan praktik merupakan perpaduan yang tidak dapat dipisahkan.

Keterampilan dalam pekerjaan profesional sangat didukung oleh teori yang dipelajarinya. Seorang profesional dituntut untuk banyak belajar, membaca, mendalami teori tentang profesi yang digelutinya. Suatu profesi bukan suatu permanen, melainkan mengalami perubahan dan mengikuti perkembangan kebutuhan manusia. Begitu pula profesi guru selalu mengalami perubahan dan perkembangan, salah satunya dengan melakukan penelitian terhadap profesi yang dilakukan, dalam keguruan dikenal dengan *action research*.

Penggunaan metode ilmiah menurut Sutisna (1989: 361) menguatkan rasionalitas yang menggalakkan setiap kritis terhadap teori. Penerapan lapangan akan mencapai hasil yang maksimal bila dilakukan dengan menggunakan pedoman teoritis yang teruji kevalidannya. Ada perbedaan pekerjaan profesional dengan non profesional. Seorang profesional akan bekerja mengandalkan teori, praktik, dan pengalaman. Sedangkan pekerja non profesional bekerja mengandalkan praktik dan pengalaman.

Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Johnson (dalam Sanusi, 1991:36) mencakup tiga aspek yaitu aspek kemampuan profesional, kemampuan sosial, kemampuan personal. Kemampuan profesional meliputi penguasaan materi dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan keguruan, serta penguasaan proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. Kemampuan sosial meliputi kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungannya serta pada saat membawa tugasnya sebagai guru. Kemampuan personal mencakup penampilan sikap positif

terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi kependidikan beserta unsur-unsurnya, pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh seorang guru, serta penampilan dirinya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi siswanya.

6. Syarat Guru Bersertifikasi

Guru sebagai pendidik profesional adalah tenaga profesional sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional bab XI, pasal 39, ayat 2 bertugas merencanakan, dan melaksanakan pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di Perguruan Tinggi.

Untuk memenuhi kriteria guru profesional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2005 menetapkan standar kompetensi guru terdiri dari empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Berikut standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama. Yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi Pedagogik

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;

- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;
- d. Menyalenggarakan pembelajaran yang mendidik;
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran;
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengakuyualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran;
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi Kepribadian

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, dan kebudayaan nasional Indonesia;
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
- e. Menjunjung tinggi kode etik guru.

Kompetensi sosial

- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang, dan status sosial ekonomi;
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat;
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang keragaman sosial budaya;
- d. Berkomunikasi dengan komunikasi profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi Profesional:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan mata pelajaran yang diampu;
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;
- c. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
- d. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Guru sebagai pendidik profesional berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Guru mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu

pendidikan dan memberi teladan serta menjaga nama baik lembaga profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

B. Penelitian yang Relevan

Rohmini (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Guru SD di Wilayah Daerah Binaan 3 Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang menemukan bahwa hasil penilaian diperoleh data yang memberikan informasi bahwa penilaian untuk perencanaan pembelajaran diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan di atas nilai rata-rata yang ditetapkan oleh UPT dindikpora Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang, hasil penilaian terhadap pelaksanaan pembelajaran diperoleh informasi nilai rata-rata secara keseluruhan di bawah nilai rata-rata yang ditetapkan oleh UPT dindikpora Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang, dan nilai rata-rata untuk penilaian pembelajaran diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan di bawah nilai rata-rata yang telah ditetapkan pihak sekolah.

Setyowati (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Evaluasi Kinerja Mengajar Guru-Guru Bersertifikasi di Daerah Binaan 2 Kecamatan Parakan menemukan bahwa kinerja mengajar guru-guru bersertifikasi di daerah binaan 2 Kecamatan Parakan berada pada kategori cukup baik dilihat dari perencanaan pembelajaran, yaitu RPP yang dibuat oleh guru serta kelengkapan administrasi untuk evaluasi. Kinerja mengajar guru dari segi pelaksanaan langkah pembelajaran dan pengelolaan kelas berada pada

kategori baik. Sedangkan kinerja mengajar guru dilihat dari cara guru memberikan evaluasi hasil belajar siswa masuk pada kategori cukup.

Yari (2011) dalam jurnal yang berjudul Perbedaan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Berdasarkan Perolehan Sertifikat Pendidik dan Latar Belakang Pendidikan menemukan bahwa tidak ada perbedaan kinerja mengajar yang signifikan antara guru yang telah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi. Ini didukung dengan adanya penelitian Darmini (2012) dalam judul Persepsi Guru Non Sertifikasi terhadap Etos Kerja dan Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi Kecamatan Kandangan menemukan bahwa kinerja guru yang bersertifikasi belum memenuhi Kriteria baik, dimana kinerjanya tidak jauh berbeda dengan kinerja mengajar guru non sertifikasi di Gugus Cengkeh Kecamatan Kandangan.

Trisnawati (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kinerja Guru Bersertifikasi pada Sekolah Dasar Negeri dalam Menyusun RPP Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang menemukan bahwa 57% guru di Kecamatan Poncokusumo telah membuat RPP dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam jurnal pendidikan yang ditulis oleh Pasaribu (2012) ditemukan bahwa ada perbedaan kinerja guru mengajar antara guru yang bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di Kecamatan Garoga, Tapanuli Utara. Namun dalam jurnal yang ditulis oleh Fitriani (2014) dengan judul Uji Beda Kinerja dan Kompetensi Antara Guru Bersertifikasi dan Guru Belum Bersertifikasi di SMPN 02 Pacangan Jepara mengemukakan

bahwa sertifikasi guru tidak memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi guru.

Dalam *Education Policy Analysis Archives Journal* Vol. 12 Vandevoot (2004) menemukan bahwa murid yang diajar oleh guru yang telah tersertifikasi *The National Board for Professional Teaching Standards* (NBPTS) mendapatkan nilai yang lebih tinggi dalam ujian akhir dibandingkan dengan siswa yang diajar oleh guru biasa. Namun ini berbeda dengan penelitian Sanders (2005) yang berjudul *Comparison of the Effects of NBPTS Certified Teachers with Other Teachers on the Rate Of Student Academic Progress* menemukan bahwa murid yang diajar oleh guru yang memiliki sertifikat *The National Board for Professional Teaching* mendapatkan nilai ujian yang rata-rata sama dengan murid yang diajar oleh guru biasa.

Dalam *Analysis On The Difference Between The Teaching Performance Of Certified Teachers And Non-Certified Teachers* yang ditulis oleh Hidayat (2014) ditemukan bahwa performa kerja guru SPM di Jakarta Timur menunjukkan prestasi kerja yang baik, dan ada perbedaan kinerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi. Guru yang bersertifikasi menunjukkan kinerja yang lebih baik dibanding guru yang belum bersertifikasi dari hasil observasi mengajar.

Dalam jurnal-jurnal penelitian tersebut evaluasi atau penilaian kinerja guru pasca sertifikasi dilihat dari capaian nilai peserta didik dalam ujian

sekolah maupun ujian nasional. Dalam penelitian ini kinerja guru akan dievaluasi dari proses guru melakukan pembelajaran di kelas.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif dengan langkah awal mengamati dokumen Rencana Pembelajaran dilanjutkan dengan mengobservasi pelaksanaan pembelajaran. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan nara sumber, dan menyampaikan kuisioner kepada siswa dari guru yang bersangkutan.

B. Populasi dan Sampel Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru-guru yang sudah memperoleh sertifikasi di wilayah Kranggan dan berada di daerah binaan 1 yang berjumlah 37 orang. (Lihat Tabel 3.1).

Tabel 3.1
Data Jumlah Guru yang Telah Sertifikasi
di Daerah Binaan 1 Kecamatan Kranggan
Kabupaten Temanggung

No	Nama Sekolah	Jumlah
1.	SD N 1 Kranggan	5
2.	SD N 2 Kranggan	4
3.	SD N 1 Badran	3
4.	SD N 2 Badran	2
5.	SD N 1 Bengkal	3
6.	SD N 2 Bengkal	5
7.	SD N 1 Pendowo	5
8.	SD N 2 Pendowo	2
9.	SD N 3 Pendowo	4
10.	SD N Pare	4
	Jumlah	37

Dalam penelitian ini sebagai sample adalah sepuluh guru, satu guru dari masing-masing sekolah di Daerah Binaan I Kecamatan Kranggan dengan metode samplingnya random sampling yaitu dengan cara memberikan undian kepada seluruh guru bersertifikasi di sekolah dengan undian kertas lipatan sejumlah guru dimana salah satu kertas bertuliskan sample, kertas yang lain bertuliskan tidak. Bagi guru yang mendapat kertas undian bertuliskan sample akan dievaluasi kinerja mengajarnya dari mulai tahap Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran yang dilakukan oleh guru bersertifikasi. Setiap guru akan diobservasi oleh peneliti saat melakukan pelaksanaan pembelajaran. Akan diteliti pula dokumen RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan daftar nilai yang dimiliki oleh guru. Untuk memperkuat hasil, dilakukan wawancara terstruktur dengan responden kepala sekolah, dan pengisian kuesioner dengan responden siswa yang berisi tentang kinerja mengajar guru yang menjadi subjek penelitian.

Adapun data guru yang mendapatkan undian sample di observasi sebagai berikut: 1. Saroyah (SDN2 Kranggan), 2. Sasriyah (SDN 1 Kranggan), 3. Bibit H (SDN 2 Badran), 4. Sri Rahayu (SDN 1 Bengkal), 5. Sri Asih (SDN 2 Bengkal), 6. Gunardi (SDN 1 Pendowo), 7. Kayatun (SDN Pare), 8. Puryatno (SDN 2 Pendowo), 9. Sri Bandini (SDN 3 Pendowo), 10. Rojiyah (SDN 1 Badran). Responden kepala sekolah sebanyak 10 Orang dan responden siswa tiap sekolah tiga siswa, jumlah 30 siswa.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pemilihan teknik pengumpulan data banyak dipengaruhi oleh isi permasalahan, sehingga teknik yang dipilih harus benar-benar dapat digunakan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian.

Oleh karenanya kecepatan dan keteladanan data yang diperoleh sangat bergantung pada tepatnya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menjaring data. Dalam penelitian ini menggunakan empat metode utama yaitu: pengamatan langsung(observasi), wawancara, studi dokument dan angket(Kuesioner).

1. Observasi

Pengumpulan data melalui metode observasi dilakukan dengan mengamati kinerja guru mengajar dalam kelas dari mulai proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Agar observasi yang dilakukan oleh peneliti memperoleh hasil yang maksimal, maka peneliti menggunakan panduan observasi atau instrumen observasi yang telah dirancang sebelum melakukan observasi kelas

2. Wawancara

Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan nara sumber kepala sekolah dan teman sejawat. Pada penelitian ini wawancara digunakan sebagai kriterium, yaitu data wawancara digunakan untuk menguji kebenaran dan kemandirian data yang diperoleh dari metode observasi kelas yang dilakukan.

3. Studi Dokumen

Studi dokument adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang terkait. Dalam penelitian ini dokumen yang akan dianalisis adalah RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).

4. Kuesioner

Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran guru dalam kelas. Kuesioner ini akan diberikan kepada siswa dari guru yang bersangkutan. Kuesioner ini berisi 20 butir soal yang telah disusun sesuai indikator kinerja mengajar guru dalam tahap pelaksanaan pembelajaran. Kuesioner ini digunakan sebagai kriteria, yaitu data kuesioner digunakan untuk menguji kebenaran dan kemantapan data yang diperoleh dari metode observasi kelas yang dilakukan.

Adapun alat bantu pengumpulan data, sumber, dan data yang akan dikumpulkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Metode, Alat, dan Sumber Data

Data	Sumber	Teknik Pencarian Data	Alat
Perencanaan Program Mengajar	RPP	Studi Dokumentasi	Rubrik Penilaian RPP
Pengamatan Guru	Guru, teman sejawat, dan kepala sekolah	Observasi, angket, wawancara	Buku absen
Evaluasi Penilaian	Siswa	Wawancara	Hasil pekerjaan siswa

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kinerja mengajar guru bersertifikasi, peneliti menggunakan instrumen sebagai berikut:

1. Instrumen studi dokumen

Dokumen yang akan dianalisis adalah RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dengan menggunakan Instrumen Evaluasi Kinerja Mengajar Guru Rencana Pelaksanaan pembelajaran. Instrumen lengkapnya ada di lampiran I.

2. Instrumen Obsevasi

Instrumen ini digunakan untuk menilai kinerja mengajar guru-guru sertifikasi di daerah binaan 1 kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung, yaitu melalui observasi langsung di kelas. Instrumen yang digunakan adalah Instrumen Evaluasi Kinerja Mengajar Guru Pelaksanaan Pembelajaran sebagaimana terlampiran di lampiran 2 dan instrumen Observasi Kegiatan Penilaian atau Evaluasi Pembelajaran, selengkapnya bisa dilihat di lampiran 3

3. Instrumen Wawancara

Instrumen ini digunakan sebagai pedoman wawancara kepada kepala sekolah tentang kinerja guru dengan menggunakan Instrumen Pedoman Wawancara Kepala Sekolah tentang Kinerja Guru Bersertifikasi di dabin I kecamatan Kranggan . Instrumen lengkapnya dapat dilihat dilampiran 4

4. Instrumen Kuisisioner

Instrumen ini diberikan kepada tiga puluh siswa atau tiga siswa dari masing-masing guru. Adapun instrumen yang digunakan adalah Kuisisioner Kinerja Mengajar Guru sebagaimana terlampir di ampiran 5

E. Teknik Analisis Data

Analisis data kuwantitatif dilakukan dengan statistik deskriptif sederhana. Analisis statistik sederhana digunakan pada data hasil pengisian angket observasi dan angket kuesisioner. Berikut teknis analisis data kuwalitatif dalam penelitian ini :

a. Data Observasi Kinerja Mengajar Guru

Dilakukan penghitungan total dari skor pada masing-masing item di instrumen evaluasi (RPP, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Akhir} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Ketercapaian :

86% - 100% = Baik Sekali

70% - 85% = Baik

55% - 69% = Cukup

Dibawah 55% = Kurang

b. Data Kuesioner Siswa tentang deskripsi Kinerja Mengajar Guru

Dilakukan statistik sederhana untuk mengetahui mean data pada tiap-tiap indikator soal dengan menggunakan program Microsoft Excel. Kemudian dilakukan penghitungan interval bagi kriteria ketercapaian dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Pilihan Jawaban}}$$

$$= (4-1)/4$$

$$= 0.75$$

Dengan interval 0.75 untuk skor terendah 1 dan skor tertinggi 4, berikut Kategori ketercapaian dari hasil angket siswa :

1,0 – 1.75 = Kurang

1.76 – 2.50 = Cukup

2.51 – 3.25 = Baik

3.26 – 4.00 = Sangat Baik

- c. Untuk data kualitatif dari hasil wawancara dan studi dokumen akan digunakan analisis data model Miles dan Huberman sebagai berikut:

1) Reduksi Data

Dilakukan proses pemilihan, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah wawancara. Dilakukan pemilihan data penting, pengelompokan data sesuai subjek.

2) Penyajian data

Data wawancara disusun dalam bentuk kalimat-kalimat singkat yang diurutkan bersesuaian dengan indikator yang ada dalam angket observasi untuk memudahkan dalam membandingkan data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dan data kuantitatif disusun dalam tabel yang dikelompokkan pada masing-masing subjek penelitian.

3) Penarikan Kesimpulan

Dari data-data yang dihasilkan peneliti menafsirkan makna dari data yang diperoleh. Pada penelitian ini peneliti akan menarik kesimpulan tentang bagaimana kinerja mengajar guru bersertifikasi di daerah binaan 1 Kecamatan Kranggan dari hasil penghitungan nilai pada angket observasi yang didukung oleh hasil wawancara. Peneliti juga akan mengetahui bagian-bagian yang menjadi kelemahan guru dalam mengajar, dan menentukan rekomendasi terkait hasil evaluasi.