

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI KELURAHAN ROMANG POLONG KECAMATAN SOMBA OPU
KABUPATEN GOWA SULAWESI SELATAN**

Safira Nur Rahma

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : syafiranrimran@gmail.com

Sitti Hasbiah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : hasbiahsitti@gmail.com

Ilma Wulansari Hasdiansa

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : ilma.wulansari@unm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sertifikasi terhadap kinerja guru yaitu diperoleh konstanta sebesar 9,654. Koefisien regresi X sebesar 0,696 yang berarti bahwa apabila setiap peningkatan sertifikasi sebesar satu persen (1 %), maka variabel kinerja guru akan meningkat sebesar 0,696 (69,6 %). Koefisien korelasi sebesar 0,776 (77,6 %) artinya sertifikasi memiliki pengaruh positif dan hubungan yang kuat.

Kata Kunci : Sertifikasi, Kinerja Guru

**THE EFFECT OF CERTIFICATION ON THE PERFORMANCE OF
ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN ROMANG POLONG VILLAGE,
SOMBA OPU DISTRICT, GOWA REGENCY, SOUTH SULAWESI**

Safira Nur Rahma

Faculty of Economics Makassar State University

Email : syafiranrimran@gmail.com

Sitti Hasbiah

Faculty of Economics Makassar State University

Email : hasbiahsitti@gmail.com

Ilma Wulansari Hasdiansa

Faculty of Economics Makassar State University

Email : ilma.wulansari@unm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of certification on the performance of elementary school teachers in Romang Polong Village, Somba Opu District, Gowa Regency, South Sulawesi. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and documentation. The samples taken in this study were 50 people. The data analysis tool in this study used a simple regression test, t test and the coefficient of determination (R^2) using the SPSS program tool. The results of this study show that there is an influence between certification on teacher performance, namely a constant of 9.654. The regression

coefficient X is 0.696 which means that if each certification increases by one percent (1%), the teacher performance variable will increase by 0.696 (69.6%). The correlation coefficient is 0.776 (77.6%) meaning that certification has a positive influence and a strong relationship.

Key Words : Certification, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan secara terencana. Pendidikan dapat diperoleh masyarakat melalui jalur formal, informal dan non formal. Pendidikan formal dilaksanakan secara teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan dibagi dalam waktu-waktu yang berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi. Pendidikan merupakan usaha yang disengaja dan bersifat sistematis untuk menyampaikan keterampilan-keterampilan dan pengetahuan.

Pendidikan ialah suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh manusia, sehingga pendidikan tersebut berperan penting dalam kehidupan seseorang. Dengan adanya pendidikan akan membuat suatu perubahan pada diri individu kearah yang lebih baik. Dalam lembaga pendidikan terdapat proses belajar mengajar yang merupakan sarana untuk mencapai suatu hasil dari sebuah pendidikan. Guru sebagai seorang pendidik harus mampu melakukan proses pembelajaran yang menyenangkan serta mampu memotivasi peserta didik sehingga dengan sendirinya akan mendorong munculnya aktivitas-aktivitas positif peserta didik dalam belajar.

Pada kegiatan proses belajar mengajar sangat diperlukan aktivitas yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran tersebut agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik pula. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan peran serta seorang guru sebagai tenaga pendidik yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Sehingga dengan demikian dibutuhkan kompetensi dan keterampilan seorang guru dalam proses belajar mengajar. Dalam panduan sertifikasi guru bagi LPTK tahun 2006 yang dikeluarkan oleh Direktur Ketenagaan Dirjen Dikti Depdiknas disebutkan bahwa kompetensi merupakan kebulatan pengawasan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja (Denidya, 2012).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Nilai yang muncul dalam kerangka sertifikasi adalah penjaminan mutu yang berlangsung secara berkelanjutan bagi guru dan dosen. Dari uraian di atas memberikan pengertian lebih dalam bahwa sertifikasi adalah proses pemberian pengakuan bahwa seorang guru telah memiliki kompetensi untuk melakukan tugas profesional dalam mengajar atau layanan pendidikan dalam jenjang pendidikan tertentu setelah melalui uji kompetensi yang dilaksanakan lembaga sertifikat. Muslich (2007) mengatakan gaji guru di Indonesia rata-rata sekitar satu juta rupiah sebulan dapat kurang atau lebih sedikit. Hal tersebut memaksa guru untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti menjadi guru privat, tukang ojek, bahkan ada kepala sekolah yang menjadi pemulung sepulang kerja. Dengan adanya pemberian tunjangan profesional, diharapkan tidak ada lagi guru yang bekerja diluar jam dinas mereka, karena kesejahteraan guru yang sudah tersertifikasi tersebut sudah terpenuhi dengan pemberian tunjangan yang lebih satu kali gaji pokok. Bertujuan agar guru yang sudah sertifikasi tersebut dapat fokus terhadap pekerjaannya sehingga diharapkan kinerja guru yang sudah sertifikasi tersebut juga meningkat jika dibandingkan dengan guru yang belum sertifikasi. Perbedaan guru yang tersertifikasi dan guru yang

belum tersertifikasi terletak pada sikap dan kualitas pengajaran. Sertifikasi lebih bagus, guru-guru yang mendapatkan sertifikasi ada sikap profesional guru.

Kelurahan Romang Polong merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kecamatan Somba Opu yang peneliti gunakan sebagai tempat penelitian. Dalam Kelurahan Romang Polong terdapat 4 SD, diantaranya SD Negeri Romang Polong, SD Inpres Balang-Balang, SD Inpres Samata dan SD Inpres Macanda. Dipilihnya Kelurahan Romang Polong ini dikarenakan salah satu kelurahan dengan tingkat SD yang di mana belum banyak guru yang mendapatkan sertifikasi, dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.

Total Guru di Kelurahan Romang Polong

No	Nama Sekolah Dasar	Status Guru		Jumlah Guru
		Sertifikasi	Non Sertifikasi	
1	SD Negeri Romang Polong	10 Guru	10 Guru	20 Guru
2	SD Inpres Balang-Balang	4 Guru	10 Guru	14 Guru
3	SD Inpres Samata	6 Guru	6 Guru	12 Guru
4	SD Inpres Macanda	7 Guru	3 Guru	10 Guru
Total Rata-Rata		27 Guru	29 Guru	56 Guru

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat beberapa guru telah mengikuti sertifikasi, baik yang telah lulus maupun sedang mengikuti proses sertifikasi. Dengan demikian dapat dilihat bagaimanakah kinerja guru di sekolah dasar yang ada di kelurahan Romang Polong terutama yang telah lulus sertifikasi. Dan alasan peneliti mengangkat judul ini untuk dapat mengetahui apakah benar-benar guru yang telah tersertifikasi memiliki kinerja yang memang patut untuk dicontoh guru non sertifikasi dan cara mengajarnya sesuai dengan langkah-langkah pembelajaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis merasa terdorong untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut tentang kinerja mengajar guru yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sertifikasi Guru

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (11) disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas, berikut ini dikutipkan beberapa pasal tersebut sebagai berikut :

1. Pasal 1 (butir 11) : sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen,
2. Pasal 8 : guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
3. Pasal 11 (butir 1) : sertifikat pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
4. Pasal 16 : guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dapat disimpulkan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru dan dosen yang

memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak yaitu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Menurut Mulyasa (2013), sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Peraturan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang program pembangunan nasional yang berisikan pembentukan badan akreditasi dan sertifikasi mengajar di daerah. Dimana tujuan dari dikeluarkannya undang-undang tersebut, sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru secara nasional. Dengan demikian dapat disimpulkan, upaya pemerintah dalam memberlakukannya program sertifikasi bagi guru adalah agar dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan berdasarkan UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa seorang 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.

Disebutkan pada Pasal 1, guru profesional yang dimaksud adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan profesionalisme yang dimiliki guru diharapkan oleh pemerintah dapat meningkatkan kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2013), mengungkapkan bahwa tujuan sertifikasi guru adalah :

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Melalui proses sertifikasi guru, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengajak para guru tertib administrasi dan tertib dokumentasi kegiatan yang dilakukan tersebut banyak memberikan manfaat yang sangat banyak bagi guru dalam proses pembelajaran. Sedangkan tujuan sertifikasi guru ini antara lain :

1. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran.
2. Meningkatkan proses dan mutu pendidikan.
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalisme guru yang profesional antara lain dapat ditentukan dari pendidikan, pelatihan, pengembangan diri, dan berbagai aktivitas lainnya yang terkait dengan profesinya.
5. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
6. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
7. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
8. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.

Meningkatkan profesionalisme guru, mutu profesionalisme guru banyak ditentukan oleh pendidik, pelatih dan pengembangan diri lain oleh guru bersangkutan. Setelah tujuan diadakannya sertifikasi guru dapat tercapai, maka manfaat sertifikasi guru pun dapat diperoleh, sedangkan manfaat yang utama yang dapat diperoleh adalah :

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. Meningkatkan kesejahteraan guru.

Landasan Hukum Sertifikasi Guru

Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal yang menyatakannya secara yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11), adalah pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Adapun berkaitan dengan sertifikasi dijelaskan pada pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru.

Dasar hukum tentang perlunya sertifikasi guru dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8, bahwa guru harus memiliki kemampuan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran di Indonesia memang diwajibkan memenuhi tiga persyaratan yaitu kualifikasi pendidikan minimum, kompetensi dan sertifikasi pendidik.

Kaitan ketiga persyaratan untuk guru di atas, dapat diperjelas dengan melacak isi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir (12), yang menyebutkan bahwa sertifikat pendidikan merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sementara itu, pada pasal 11 ayat (1) juga disebutkan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi syarat, yaitu kualifikasi minimum yang ditentukan.

Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Darmadi (2018), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Arifin (2017), kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik dan kepada tujuan yang

diinginkanya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Penilaian Kinerja Guru

Handoko (1992), mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah :

1. Mendorong orang atau karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar.
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah karyawan tersebut telah bekerja dengan baik.
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Evaluasi kinerja adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi (Soekarno, 2009). Ronald T. C. Boyd dalam Soekarno (2009), mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu : untuk mengukur kompetensi guru dan mendukung pengembangan profesional. Jika kinerja adalah kuantitas dan mutu pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Muhlisin (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain :

1. **Kepribadian dan Dedikasi**
Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.
2. **Pengembangan Profesi**
Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan dan karyanya menyangkut profesi itu.
3. **Kemampuan Mengajar**
Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper (dalam Zahera, 1997) mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi , mengamati kelas, dan melakukan evaluasi hasil belajar.
4. **Antar Hubungan dan Komunikasi**
Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya.
5. **Hubungan dengan Masyarakat**
Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan.
6. **Kedisiplinan**
Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu

itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

7. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Indikator Kinerja Guru

Peningkatan terhadap kinerja guru perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak sekolah/madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Menurut Husdarta (2011), kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Sanjaya (2005), indikator kinerja guru berkaitan dengan perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan disiplin tugas. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola, guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik. Sebagai evaluator, guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa, Dan sebagai guru yang disiplin pada pekerjaan, maka ketepatan waktu datang ke tempat kerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Kinerja guru tersebut erat kaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen. Secara garis besar dapat dipahami bahwa seluruh kegiatan manajemen tidak dapat terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sertifikasi (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini Kinerja Guru (Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah program pemerintah untuk calon guru dan guru yang memperoleh pengakuan sebagai pendidik melalui beberapa uji kompetensi dalam rangka meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan. Sertifikasi guru dapat diukur dengan menggunakan indicator : kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru ditunjukkan dengan indicator :

perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran dan disiplin tugas.

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala dalam penelitian ini menggunakan jenis skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan atau pertanyaan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan sebanyak 56 orang guru.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang guru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Observasi merupakan teknik awal untuk mengumpulkan data tentang masalah yang akan diteliti.

2. Kuesioner

Angket atau kuesioner, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket atau kuesioner tersebut diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Adapun pertanyaan atau pernyataan yang dibuat harus berkaitan dengan indikator penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berkaitan dengan penelitian, seperti jumlah guru dan nama-nama guru.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dan pengaruh antara satu variabel terikat (Sertifikasi) dengan variabel bebas (Kinerja Guru). Berikut adalah persamaan regresi linear sederhana (Sudjana, 2004) :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Constanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

X = Variabel Sertifikasi Guru

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menguraikan pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan tergolong cukup baik.

Berdasarkan perhitungan program SPSS Statistic 25 for windows, hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Harga r		Harga t		Koefisien		Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	t _{hitung}	t _{tabel}	X	Y	
X-Y	0,776	0.279	8,534	1,675	0,696	9,654	Positif dan Signifikan

Sumber : Hasil olah data SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,654 + 0,696 x$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari sertifikasi terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa apabila setiap peningkatan sertifikasi sebesar satu persen (1 %), maka variabel kinerja guru akan meningkat sebesar 0,696 (69,6 %). Sebaliknya jika sertifikasi turun, maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,696 (69,6 %).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana memperoleh nilai koefisien regresi (r) dalam kategori kuat dan nilai koefisien determinasi (r²) juga menunjukkan hasil yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sertifikasi sangat mempengaruhi kinerja guru.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel Sertifikasi, indikator yang paling banyak mendapat respon sering ialah indikator kompetensi kepribadian pada item nomor 1. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki kepribadian yang berkarakteristik mendidik bagi seorang guru akan dapat dipandang sebagai acuan bagi keberhasilan anak didik dan guru itu sendiri.

Setelah dilakukan hasil uji t atau uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} Sertifikasi (8,534) lebih besar dari t_{tabel} (1,675) dan signifikansi lebih kecil dari α (0,000 ≤ 0,05). Hal ini berarti variabel Sertifikasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru. Dari hasil penelitian ini kinerja antara guru yang sudah sertifikasi dan guru yang belum sertifikasi, mereka mampu menyesuaikan analisis materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan dan masing-masing menunjukkan kinerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sertifikasi Sekolah Dasar di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berada dalam kategori kuat. Ini berarti setiap indikator sertifikasi telah diterangkan dengan baik.
2. Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang searah, dimana jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sertifikasi Sekolah Dasar di Kelurahan Romang Polong Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berada dalam kategori kuat/baik, tapi demikian masih perlu ditingkatkan lagi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka guru bekerja dengan baik sehingga kinerja guru tersebut akan tinggi.
2. Bagi sekolah diharapkan mendukung guru untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya agar tercapai keseimbangan dalam proses pembelajaran.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, penulis menyarankan untuk melakukan penelitian yang mencakup ranah yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar, Juliandi, dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional : Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi."* Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Denidya. (2012). *Tips Trik Meningkatkan Ketekunan dan Ketelitian Anak Agar Sukses dan Berprestasi*. Araska.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas RI : Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko, Hani T. (1992). *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta : BPFE.
- Husdarta. (2011). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung : Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jogjakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Muhlisin. (2008). *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. <http://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerja-guru-menyongsong-masa-depan.doc> (Mei 2008).
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implentasi Pemikiran Kurikulum*. Rosdakarya.
- Muslich. (2007). *KTSP. Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual. Panduan Bagi Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muslich. (2010). *Text Book Writing*. Jakarta : Ar-Ruzz Media.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Peter dan Olson. (2013). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. Edisi Kesembilan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Priyanto. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Sanjaya. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Prenada Media.
- Sinaga, Zulkifli, & Sitompul, Harun. (2019). *STATISTIKA : Teori dan Aplikasi Pendidikan*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Soekarno. (2009). *Indonesia Merdeka*. Yogyakarta : Kreasi Wacana.
- Sudjana, Nana. (2004). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensido Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.