

PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI SERTA PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TRENGGALEK

Noer Soetjipto

Prodi S1 Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Yayasan Palapa Nusantara Surabaya

ABSTRAK

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana profesionalisme guru, motivasi dan lingkungan kerjanya

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Suatu usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung

dalam tujuan pendidikan nasional diatas, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Adapun yang dimaksud dengan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan (Hamalik 2003 : 9).

Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta

didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana ia melaksanakan tugasnya.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu seorang guru harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat.

Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi seperti ini guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan

pendidikan. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Untuk itu seorang guru selayaknya mendapatkan perhatian yang ideal.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Menurut Robert Bacal (2005:3) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka

meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

“Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”(Hasibuan (2003:34). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya optimal. Berdasarkan observasi pada bulan September tahun 2012 terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realitas sehari-hari masih diketemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) dan masih diketemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan. Belum optimalnya kinerja guru tersebut bukan tanggung jawab sekolah saja, melainkan tanggung jawab bersama antara pihak Depdiknas dan Pemerintah.

Menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2001:82) banyak faktor

yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan

perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah suasana lingkungan kerja dalam organisasi dimana guru mengaktualisasikan diri. Lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Demikian keterkaitan antara profesionalisme, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin

tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana profesionalisme guru, motivasi dan lingkungan kerjanya.

Data yang dikumpulkan dari Panitia Sertifikasi Guru Sub Rayon UNIMED, diketahui bahwa jumlah guru yang sudah mengikuti uji kompetensi sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2015 hanya dua guru

dari SMAN 1 Trenggalek yang lolos sertifikasi. Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik tersebut telah memperoleh tunjangan profesi. Dan tunjangan profesi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengungkap faktor-faktor yang menjadi permasalahan yang berhubungan dengan rendahnya kualitas pendidikan pasca dilakukannya program sertifikasi guru.

LANDASAN TEORI

Definisi Kinerja

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah "thing done" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

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. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian

penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- 1) kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- 2) kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- 3) kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan,

mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut.

Penilaian Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini adalah suatu proses yang dipergunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam

melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar. Masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu: (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) memahami landasan kependidikan; (6) Memahami kebijakan pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan siswa; (8) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10) Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; (11) Menguasai keilmuan dan ketrampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12) Mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7).

Profesionalisme

Professional berasal dari kata profesi (profession) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas yang mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga.

Dari pengertian diatas, maka guru professional adalah guru yang ingin mengedepankan mutu dan kualitas layanandan produknya,

layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk

mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah (2003:19), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja / mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

METODE PENELITIAN

- a. Populasi
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 1 Trenggalekyang berjumlah 52 orang.

b. Sampel

Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus, Semua populasi sama dengan sampel sejumlah 52 orang.

Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Angket (Quisioner)

Menurut Suharsini Arikunto (2006:151) “angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”.

Menurut Sugiono (2005:74) “Penelitian angket mampu mengacu pada skala likert 1 sampai 4 yang dikelompokkan menjadi, fovarable dan unfovarable”. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMAN 1 Trenggalek angket tersebut terdiri atas pertanyaan dengan empat pilihan jawaban responden yang dikenai angket harus memilih salah

satu jawaban yang telah disediakan dalam angket.

b. Metode dokumentasi

Menurut Suharsimi arikunto (2006:154) “dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, notulan rapat dan sebagainya”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan pengembangan secara parsial dan simultan dapat menjelaskan kinerja, atau dengan pengertian lain jika pada saat yang sama tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan pengembangan berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang diberikan pada Guru SMAN 1 Trenggalek merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja Guru. Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka

akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dalam tugasnya guru pasti akan menghadapi berbagai masalah. Dalam kondisi seperti itu guru dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Untuk menghadapi masalah-masalah tersebut profesionalitas seorang guru sangat diperlukan. Tuntutan dan pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek keperibadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan ketrampilan

Guru profesional adalah guru yang ingin mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa

kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, yaitu adalah: 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Paedagogik, 3) Kompetensi Profesional, dan 4) Kompetensi Sosial.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekalanya nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana profesionalisme guru, motivasi dan lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan pengembangan secara simultan dapat menjelaskan kinerja, atau dengan pengertian lain jika pada saat yang sama tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan

- pengembangan berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja.
2. Variabel tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan pengembangan secara parsial dapat menjelaskan kinerja, atau dengan pengertian lain jika pada saat yang sama tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan pengembangan berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja.
 3. Nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel pengembangan lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel lainnya. Hasil tersebut bermakna pengembangan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja.
 3. Bagi siswa, agar supaya selalu fokus dalam mengikuti pelajaran supaya hasilnya lebih optimal.
 4. Bagi sekolah, hendaknya berusaha menyediakan fasilitas yang dapat mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu Handaru dan Natalia Ajiningtyasasih. 2011. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Dengan Pengembangan Karir Pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi Tata laksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 2, No. 1, 2011. Hal.18-33.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindiyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ancok, Djamaludin. 1998. *Revitalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Era Perubahan*. Kumpulan Artikel Pilihan MM UGM. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Anderson, David R. 1997. *Manajemen sains – Pendekatan Kuantitatif untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jilid pertama, Edisi ke-7. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Edisi revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya apabila ingin melakukan kegiatan peneliti dalam bidang SDM sebelumnya harus memiliki gambaran tentang apa yang ingin diteliti, memahami metode penelitian dan mempersiapkan permasalahan sejak dini.
2. Meningkatkan ketelitian baik dalam kelengkapan data penelitian maupun data penelitian dan lebih spesifik dalam menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian.

- Jakarta ;EdisiRevisi VI :
RinekaCipta.
- Asa'ad, Mohamad. 2008.*Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, EdisiKeempat, Cetakan Kesepuluh, Liberty, Yogyakarta.
- BambangSuryanto. 1996. PengembanganSumber DayaManusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja danImbalan.Cetakan I. Malang.UniversitasBrawijaya.
- Bangun, Djonni. 2010. Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Profesional Smk Negeri Di Kota Malang.*Jurnal Teknologi Dan Kejuruan, Vol. 33, No. 1, Pebruari 2010: 55-64.*
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993. Human resource Management, An Experiential Approach.Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Budiyono. 2000. *Statistika Dasar untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press
- Danim, Sudarwan. 1995. *TransformasiSumberDayaManusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Davis, Keith and John W Newtrom. (2002). *Organizational Behavior*.New York: McGraw-Hill
- Depdagridan LAN RI. 2007. *Modul 4 PeranEselon IV dalamPeningkatanKapasitasMelaluiKebijakanPengarusutamaan Gender di Era Desentralisasi: DiklatTeknisPenyadaran Gender di Era Desentralisasi*. Jakarta: Depdagridan LAN RI. DEPDIKBUD.2004.
- KamusBesarBahasa Indonesia*.Jakarta :BalaiPustaka.
- DEPDIKNAS RI. UURJ No. 20. 2003. *SistemPendidikanNasional*. Jakarta: DEPDIKNAS RI Jakarta. Diknas, *AlatPenilaianKemampuan Guru*. 2003
- Dessler, Gary .1986. *PenonnelManagenent* 3rd Edition, Reston Rrblishing Company, Inc.
- Dessler, Gary. 2000. *ManajemenPersonalia*. Terjemahan. Jakarta: Prehalindo.
- Fals-Borda, Orlando & Muhammad AnisurRahman. 1991. *Action and Knowledge; Breaking the Monopoly with Participatory Action Research*. 182pp, ISBN:1853390984, ITP
- Fattah, Nanang. 2003. *LandasanKependidikan*. Bandung: PT RemajaRodaskarya.
- Garna, J. K. 1992. *Teori-TeoriPerubahanSosial*, Program PascasarjanaUnpad, Bandung.
- Gibson et. Al. 2002.*Organizations Behavior, Structure and Process*.McGraw Hill Company, AmerikaSerikat.
- Griffin, R.W., dan Moorhead, G. 1998. *Organizational Behavior*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Hamalik, Oemar.2003.*PerencanaanPengajaranBerdasarkanPendekatan*

- sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
-
2004. *Psikologi Belajar dan Mengajar* Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, TH. 1997. *Manajemen, Edisi II*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Holland dan Blackburn. 1998. *Institutionalising Participation in Development*. London: ITP
- Hurmaini, M. 2011. Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Studi Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi. *Jurnal Media Akademika*, Vol. 26, No. 4, Oktober 2011. Hal. 499-535.
- Husnan, Suaddan Heidjrachman Ranupandjo. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kauffman, M dan Alfonso, HD (eds). 1997. *Community Power and Grassroots Democracy: The Transformation of Social Life*. Zed Book.
- Khodijah, Nyayu. 2013. Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Februari 2013, Th. XXXII, No. 1. Hal. 91-102.
- M. Harlie. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Oktober 2010. Volume 11, No. 2. Hal. 117-124.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo .1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Maslow, A. (1984), *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Binangan Prestindo, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Afiq. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier dan Prestasi Kerja Pegawai Bagian Kredit Lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Tulungagung). *Jurnal Ilmu Manajemen*, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012. Hal 63-77.