

Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru

Agus Taruno AD^{1*}, Yasir Arafat², Muhammad Juliansyah³

¹Kepala Sekolah UPTD SMPN 2 Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah, Jl. Raya, Lubuk Lingku, Kec. Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, Kepulauan Bangka Belitung 33681

^{2,3}Dosen UPGRIPalembang, Jl. Lorong Gotong, 11 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116
agustaruno2017@gmail.com

Abstract

This study aims to ascertain the impact of teacher certification and competence on teacher achievement in Lubuk Besar District, SD Negeri Gugus 1, Central Bangka Regency. In SD Negeri Gugus 1, 61 teachers were included in the sample. Purposive sampling was the sampling strategy used, and the respondents were several teachers from Gugus 1 Public Elementary School in Lubuk Besar District, Central Bangka Regency. A 5-point Likert scale was used to measure the 90 statement items on the distributed questionnaire to collect data. Multiple linear regression analysis is the method used for analysis. The results of the study show that teacher competence and certification have an impact on teacher performance. Second, teacher competence has an impact on performance. Third, teacher certification has an impact on performance.

Keywords: Performance, Competence, Certification

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memastikan dampak sertifikasi dan kompetensi guru terhadap prestasi guru di Kecamatan Lubuk Besar, SD Negeri Gugus 1 Kabupaten Bangka Tengah. Di SD Negeri Gugus 1, 61 guru dimasukkan dalam sampel. Purposive sampling adalah strategi sampel yang digunakan, dan responden adalah beberapa guru dari SD Negeri Gugus 1 di Kecamatan Lubuk Besar di Kabupaten Bangka Tengah. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur 90 item pernyataan pada kuesioner yang didistribusikan untuk mengumpulkan data. Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan sertifikasi guru berdampak pada kinerja guru. Kedua, kompetensi guru berdampak pada kinerja. Ketiga, sertifikasi guru berdampak pada kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, Kompetensi, Sertifikasi

Copyright (c) 2023 Agus Taruno AD, Yasir Arafat, Muhammad Juliansyah

Corresponding author: Agus Taruno AD

Email Address: agustaruno2017@gmail.com (Jl. Raya, Lubuk Lingku, Kec. Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, Kepulauan Bangka Belitung 33681)

Received 23 May 2023, Accepted 30 May 2023, Published 8 Juny 2023

PENDAHULUAN

Salah satu pilar utama untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) adalah pendidikan, oleh karena itu kinerja pendidikan dapat dihubungkan sebagai bentuk gabungan dari Tingkat Partisipasi Bruto (APK) dari tingkat pendidikan rendah ke tinggi yang digunakan untuk menghitung Indeks Pembangunan Manusia. (IPM).

Dengan meningkatkan kualitas, relevansi, dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dalam mengatasi isu-isu sejalan dengan pergeseran kebutuhan kehidupan lokal, nasional, dan global, pemerintah harus mampu menjamin pemerataan pembangunan pendidikan kepada masyarakat.

Selain itu, menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah membidangi pendidikan sampai dengan jenjang SD atau SMP, sedangkan pemerintah provinsi membidangi pendidikan sampai dengan jenjang SMA atau SMK, dan pemerintah

pusat membidangi pendidikan tinggi.

Tingkat pendidikan akan memiliki peran penting dalam apakah suatu negara atau wilayah berkembang dengan sukses atau tidak berhasil. Masa depan banyak bidang kehidupan akan mendapat manfaat dari berbagai pengaruh menguntungkan yang dibawa oleh pendidikan tinggi. Mengingat pentingnya pendidikan, tidak mengherankan bahwa pemerintah selalu menempatkan prioritas tinggi di atasnya.

Pengembangan di bidang pendidikan dicapai melalui program-program untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, seperti pemilihan karyawan, kepala sekolah, dan guru yang berprestasi, serta melalui pelaksanaan pelatihan dan bimtek bagi seluruh insan tersebut. Hal ini juga dicapai dengan memperluas jumlah sekolah dan bekerja untuk meningkatkan prestasi siswa.

Kompetensi guru mengacu pada pengetahuan, kemampuan dasar, dan pengalaman guru yang dapat membantu mereka melaksanakan tugas atau tanggung jawab lainnya dengan sukses dan efisien atau sesuai dengan kriteria organisasi pendidikan tertentu. Agar nilai akhir di setiap semester dan nilai sekolah secara keseluruhan mencapai nilai di luar persyaratan yang telah ditetapkan, sangat penting bagi instruktur untuk menjadi kompeten agar pengetahuan yang mereka ajarkan dapat ditransfer secara efektif dan diterima oleh semua siswa yang mereka ajar. Jumlah ideal kompetensi guru ditunjukkan karena ketidakmampuan guru dalam membuat rencana pengajaran yang baik, kurangnya keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran, sistem pembelajaran yang tidak didasarkan pada model pengajaran yang telah ditentukan, kurang mengaktifkan siswa dalam pembelajaran, metode pembelajaran konvensional, dan sebagainya, sehingga kompetensi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan bagi anak bangsa bisa dilihat. Sekolah berharap dengan guru yang kompeten, murid akan lebih sukses, berkualitas, dan memiliki pola pikir yang lebih maju. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.

Pemerintah memiliki program yang disebut sertifikasi guru untuk memastikan apakah guru memenuhi syarat untuk melakukan peran penting yang mereka mainkan dalam membantu siswa belajar dan mencapai tujuan pendidikan nasional. Ini juga berfungsi untuk melindungi para pengajar dari praktik pendidikan yang tidak etis yang dapat membahayakan reputasi guru. Salah satu inisiatif yang diambil pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan menciptakan pendidikan yang berkualitas tinggi dan kompeten baik sekarang maupun di masa depan adalah dengan menggunakan guru yang telah mendapatkan sertifikasi pendidik mereka melalui program sertifikasi guru. Sertifikasi guru berusaha untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, kesejahteraan guru, dan kelayakan guru untuk tugas mengajar profesional. (Zulfahmi et al., 2022).

Praktik pemberian sertifikat guru kepada pendidik yang bekerja di lingkungan pendidikan formal dikenal sebagai sertifikasi guru. Sertifikat Guru Master berfungsi sebagai pernyataan resmi pengakuan profesional mereka. Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru dalam topik yang dijalaninya diharapkan dapat ditingkatkan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas guru. Guru seharusnya mampu melaksanakan pembelajaran berkualitas tinggi

yang dapat menginstruksikan dan membimbing siswa untuk memahami kompetensi yang diperlukan, yang akan membantu untuk terus meningkatkan standar pendidikan di Indonesia. Dengan sertifikasi guru, diharapkan kinerja guru akan meningkat; Dengan kata lain, kepemilikan sertifikat guru oleh Ins Tructors adalah cerminan dari kualitas kinerja mereka sendiri. (Widoyoko, 2008).

Seorang guru profesional, menurut Tilaar (Tilaar, 2008), memiliki kualitas sebagai berikut:

1. landasan ilmiah yang kuat, yaitu kemampuan untuk membimbing siswa melalui dunia sains dan teknologi;
2. penguasaan kiat profesional berdasarkan penelitian dan praksis pendidikan;
3. pengembangan profesional berkelanjutan karena praksis pendidikan setiap siswa berbeda dan ongoing; dan
4. kepribadian yang matang dan berkembang.

Setidaknya ada dua hal yang menunjukkan bahwa guru profesional dalam pekerjaannya. Pertama, guru harus memiliki kredensial akademik, diutamakan pada tingkat SI-D4, dan kedua, sertifikasi adalah bukti bahwa guru memegang peran profesional. (pemberian sertifikat guru).

Menurut temuan penelitian pendahuluan di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, ada fenomena masalah yang terjadi, yaitu jarak antara sekolah dan tempat tinggal cukup jauh, sehingga sulit untuk sampai ke lokasi sekolah. Akibatnya, jika musim hujan, mayoritas guru datang setelah schedulead time.

Kemudian, menurut data guru, masih ada guru yang belum bersertifikat. Total 41 orang dan 59 orang telah menerima sertifikasi. Selain itu, mereka yang saat ini memegang sertifikasi terus beroperasi secara tidak menentu dan dengan akuntabilitas yang kurang. Guru hanya mempertimbangkan bagaimana menyelesaikan proses sertifikasi, mengabaikan kebutuhan anak-anak. kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan keterampilan mereka sendiri. Infrastruktur dan fasilitas di sekolah masih belum sesuai standar, yang memungkinkan kemampuan guru untuk mengajar dan belajar secara efektif.

Dengan demikian, banyak orang membela menggunakan setiap dan semua metode untuk mendapatkan kredensial mengajar potensial ini. Ketika melakukan interaksi pra-penelitian, peneliti mengamati bahwa masih ada sejumlah guru yang kinerjanya masih di bawah standar meskipun mereka memiliki sertifikasi. Guru-guru tersebut antara lain yang tiba di SMP setelah pukul 07.10 WIB, mereka yang belum membuat rencana pembelajaran reguler, dan mereka yang administrasi pembelajarannya incomplete. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru besar yang memiliki kredensial, tetapi belum mampu meningkatkan permainannya ke tingkat profesionalisme yang disyaratkan oleh undang-undang yang mengatur tentang pendidik dan dosen.

Penelitian tentang Dampak Kompetensi Gurudan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Klaster 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, diperlukan berdasarkan uraian di atas.

Tujuan artikel ini adalah untuk memastikan hubungan antara kompetensi guru dan kinerja d, hubungan antara kompetensi dan kinerjaguru, dan hubungan antara kompetensi guru dan kinerja.

Kinerja Guru

Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan komitmen sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Kata "kinerja" memiliki tiga arti: "pencapaian," "pertunjukan," dan "pelaksanaan tugas" (Supardi, 2014). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kemendikbud, 2022), "kinerja" mengacu pada prestasi yang dibuat atau bakat kerja.

Pemahaman seseorang tentang kinerja (work performance) adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan ketika melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. (Mangkunegara, 2018).

Menurut (Rivai, 2015), sudut pandang lain, performance adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan pilihan-pilihan lain, seperti tolok ukur yang ditetapkan dan diterima untuk kinerja, target, sasaran, atau serangkaian persyaratan.

Bertentangan dengan pernyataan Bernardin dan Russell, Gomes (2011) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu saat melakukan fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas.

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian, menampilkan tindakan atau perbuatan, dan melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja di tempat kerja sering dikaitkan dengan konsep kinerja. Karena keduanya bisa disamakan dalam hal kinerja dalam bekerja. Pernyataan kinerja yang dimaksud berkaitan dengan kegiatan di lembaga pendidikan, yaitu prestasi kerja dalam penyelenggaraan program pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan atau output yang bermutu meningkat. (Syukur, 2014).

Menurut (Wahab & Umiarso, 2011), terdapat sejumlah indikator kinerja guru dalam hal peningkatan kapasitas belajar siswa, antara lain

- 1) Kapasitas merencanakan dan menyiapkan pelajaran,
- 2) Penguasaan materi pelajaran yang akan diajarkan,
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar, kapasitas penugasan pekerjaan kepada siswa,
- 4) Kapasitas mengelola kelas, dan
- 5) Kapasitas untuk melakukan penilaian dan evaluasi.

Kinerja mengacu pada sikap dan perilaku seseorang ketika melakukan tugas atau melakukan kewajiban. Tingkat kinerja atau tingkat kinerja mengacu pada seberapa baik guru melakukan pekerjaan mereka (Fathurrahman, 2015). Kinerja adalah aktualisasi bakat atau kemampuan daripada menjadi sifat pribadi seperti bakat atau kemampuan. Kinerja adalah aktualisasi bakat melalui kerja praktis. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diselesaikan oleh pendidik di sekolah untuk memenuhi

tujuan pendidikan.

Menurut sudut pandang yang disebutkan di atas, kinerja seseorang atau organisasi adalah hasil dari upaya atau pencapaian profesional mereka. Selain itu, definisi ini mencakup setidaknya empat komponen, termasuk yang berikut:

- 1) Output kerja individu atau institusional.
- 2) Seseorang atau organisasi diberikan wewenang dan tanggung jawab ketika menyelesaikan suatu tugas, yang menunjukkan bahwa mereka telah diberi hak dan kapasitas untuk melakukannya agar pekerjaan mereka berhasil diselesaikan.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti harus mematuhi peraturan yang ada ketika individu atau lembaga melakukan tugasnya.
- 4) Pekerjaan tidak boleh menjijikkan secara moral atau etis, yang berarti tidak boleh melanggar aturan yang ditetapkan.

Kinerja dipandang sebagai ukuran kualitas tenaga kerja organisasi karena mewakili kinerja organisasi. Kombinasi dari tiga faktor yang saling berhubungan — keterampilan, upaya, sifat, keadaan, dan kondisi eksternal — mengarah pada kinerja guru. (Fathurrohman & Sulistyorini, 2018)

Bahan mentah yang disumbangkan seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan antar pribadi, dan keterampilan teknik, dikenal sebagai tingkat keterampilan mereka. Upaya ini jelas mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas terkait pekerjaan mereka. Sejauh mana faktor-faktor eksternal mendukung produktivitas tenaga kerja adalah kasus dengan faktor-faktor eksternal.

Ada empat kriteria kinerja, menurut Castetter dalam (Mulyasa, 2013):

- 1) kualitas individu;
- 2) proses;
- 3) hasil; dan
- 4) campuran karakteristik, proses, dan hasil individu.

(Uno & Lamatenggo, 2012) menyatakan bahwa ada lima indikasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang, termasuk guru. Indikator pertama terkait dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan instruktur. Indikator kedua terkait dengan inisiatif guru. (3) Kemampuan kerja; Indikator ini berkaitan dengan bakat guru untuk pekerjaan mereka; (4) Komunikasi; Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru.

Menurut ahli lain, ada sejumlah faktor yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa efektif seorang guru dalam mengajar dan belajar, termasuk:

- 1) Mengetahui dasar-dasar administrasi pendidikan, menyesuaikan analisis materi pembelajaran, membuat jadwal semester, dan membuat rencana pembelajaran adalah bagian dari kemampuan untuk mengatur proses belajar mengajar.

- 2) Tahap pra-instruksional, instruksional, evaluasi, dan tindak lanjut adalah semua bagian dari kompetensi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 3) Kemampuan untuk mengevaluasi termasuk melakukan penilaian normatif dan formatif, melaporkan temuan, dan menempatkan inisiatif pembuktian dan pengayaan ke dalam tindakan.

Sedangkan (Departemen Pendidikan, 2008) mencantumkan indikator berikut untuk mengukur efektivitas guru:

- 1) merencanakan kegiatan belajar mengajar atau mengajar, yang meliputi perencanaan pengajaran berdasarkan pendekatan sistem, mengenali berbagai model pengajaran, merumuskan tujuan pengajaran, menerapkan taksonomi dalam tujuan pengajaran, mendeskripsikan dan menganalisis tugas pembelajaran; dan
- 2) melaksanakan pengajaran, yang meliputi pemilihan sumber belajar, strategi pengajaran selecting, dan presentasi

Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran adalah tiga domain yang termasuk dalam indikator kinerja guru. Dimungkinkan juga untuk mengklaim bahwa indikator kinerja guru masih belum mencakup semua tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sepenuhnya oleh guru.

Kompetensi Guru

Kompetensi adalah serapan bahasa Inggris yang berarti kemahiran dan kemampuan berbahasa Indonesia. Kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan. Seseorang dikatakan kompeten di bidangnya apabila pengetahuan, kemampuan, sikap, dan hasil pekerjaannya sesuai dengan standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaga/pemerintahnya. Kompetensi juga terkait dengan standar. Menurut Musfah (2015), kemampuan untuk mengerjakan tugas atau kemampuan setelah berulang kali berlatih adalah esensi dari kompetensi. Hal ini memungkinkan untuk pengembangan kompetensi melalui instruksi dan pelatihan.

Menurut (Majid, 2005), kompetensi setiap guru akan mengungkapkan kaliber instruksi guru tersebut. Kemampuan tersebut akan menampakkan diri sebagai penguasaan informasi dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Badan Pelatihan mendefinisikan kompetensi sebagai definisi keterampilan yang dibutuhkan seseorang yang bekerja di bidang profesional tertentu. Ini adalah deskripsi yang dapat didefinisikan oleh pihak yang bersangkutan tindakan, perilaku, dan hasil.

(Kunandar, 2013) Menurut Mulyasa, kompetensi guru merupakan bagian penting dari standar profesi dalam sebuah addendum terhadap kode etik. Kompetensi didefinisikan dan ditafsirkan sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan berpikir, serta memberikan perhatian, dan persepsi yang mengarahkan seseorang untuk belajar.

Kompetensi guru meliputi kompetensi intelektual, fisik, pribadi, sosial, dan spiritual, yang semuanya harus dikuasai oleh guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif (Kunandar, 2013).

Menurut Glasser yang dikutip Sudjana dan Rivai (2015), ada empat keterampilan yang perlu dikuasai guru:

- 1) menguasai materi pembelajaran,
- 2) mampu mendiagnosis perilaku siswa,
- 3) mampu melakukan proses pengajaran, dan mampu mengukur hasil belajar siswa.

Ada enam aspek atau domain yang terkandung dalam konsep kompetensi, menurut Gordon (1988) dalam (Mulyasa 2013):

- 1) Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif;
- 2) Pemahaman, yaitu kedalaman afektif dan afektif yang dimiliki oleh individu;
- 3) Kemampuan (skill); dan
- 4) Nilai, yaitu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis.

Mempertimbangkan definisi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah istilah komprehensif yang mengacu pada potensi, pengetahuan, pemahaman, keterampilan, minat, dan sikap yang telah dievaluasi dan relevan dengan profesi tertentu dalam hal bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional adalah empat kategori kompetensi yang menurut Mulyasa sangat penting bagi seorang guru jika dilihat dari perspektif keenam kompetensi.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya adalah gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang seharusnya ditampilkan atau diperlihatkan. Tentu saja, seseorang harus memiliki kemampuan berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat melakukan beberapa hal dalam pekerjaannya.

Menurut (Usman 2011) dan (Koswara 2016), kompetensi guru adalah kapasitas seorang guru untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab dan tepat. Indikator-indikator berikut dapat digunakan untuk menilai kompetensi guru:

1. Manajemen pembelajaran, terkait dengan kapasitas guru dalam mengurutkan tujuan pembelajaran secara metodis dan menyesuaikan media pembelajaran dengan materi yang disampaikan,
2. Penguasaan saintif, yaitu terkait ipa guru dalam menyesuaikan materi pelajaran dengan kompetensi inti dan basi

Sertifikasi guru

Setelah melalui ujian kompetensi, Kementerian Pendidikan Nasional mendefinisikan sertifikasi sebagai penerbitan sertifikat kompetensi atau surat keterangan sebagai pengakuan terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

Menurut Syafaruddin (2016), sertifikasi adalah proses pemberian pengakuan terhadap kesiapan seseorang untuk memberikan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus dalam suatu ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Ujian kompetensi digunakan untuk menentukan tingkat kompetensi seseorang sebagai prasyarat sertifikasi guru.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen tahun 2005, sertifikasi memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan efektivitas pengajaran. Menurut (Sagala, 2015), sertifikasi merupakan suatu keharusan bagi para pengajar karena akan meningkatkan kompetensi dan komitmen mereka dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik.

Oleh karena itu, dengan adanya sertifikasi ini, guru diharapkan dapat menjadi tenaga profesional di bidang pendidikan, khususnya yang memiliki tingkat pendidikan minimal S-1/D-4 dan memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yang ditunjukkan dengan sertifikat pendidik setelah lulus ujian kompetensi. Menurut (Muslich, 2015), sertifikasi mengharuskan guru untuk naik kelas menjadi profesional.

Sertifikasi adalah persyaratan atau jaminan bahwa guru tersebut memenuhi syarat untuk berpraktik sebagai guru. Pemberian sertifikasi guru kepada pendidik yang telah melampaui persyaratan kompetensi guru dikenal dengan istilah sertifikasi guru. Selain itu, menurut Nata Atmajaya dalam Mulyasa, sertifikasi adalah suatu metode di mana pihak ketiga memberikan konfirmasi tertulis bahwa suatu proses, kegiatan, atau layanan telah memenuhi persyaratan.

Program untuk guru dalam jabatan dan program untuk calon guru merupakan dua kategori besar yang menjadi bagian dari program sertifikasi guru. Program yang berhubungan dengan sertifikasi guru melibatkan prosedur pemberian sertifikasi kepada guru. Sertifikat guru profesional akan diberikan kepada para pendidik yang telah menyelesaikan program sertifikasi.

Definisi sertifikasi yang diberikan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu, seperti memiliki kredensial akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan mencantumkan hal-hal berikut ini sebagai unsur portofolio:

1. Rekam Jejak Akademik

Ijazah atau sertifikat pendidik dapat digunakan sebagai bukti fisik untuk komponen ini.

Kualifikasi akademik, atau tingkat pendidikan formal yang diperoleh sebelum guru mengikuti sertifikasi, meliputi pendidikan yang memberikan gelar dan non-gelar (S-1, S-2, atau S-3), baik yang diperoleh di dalam maupun di luar negeri (D-4 atau Pascasarjana).

2. Pendidikan dan Pelatihan

Sertifikat, piagam, atau dokumen lain yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara pelatihan dapat menjadi bukti nyata dari komponen ini. pendidikan dan pelatihan, khususnya keikutsertaan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

3. Pengalaman Pendidikan

Surat keputusan atau sertifikat yang sah dari lembaga yang diakui dapat menjadi bukti nyata dari komponen ini. Pengalaman mengajar, khususnya waktu yang dihabiskan guru untuk melaksanakan fungsi pekerjaannya sebagai guru pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari instansi yang berwenang.

4. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

Bukti fisik berupa dokumentasi hasil penilaian dari kepala sekolah dan/atau pengawas yang dilampirkan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran, atau tindakan guru dalam mengelola pembelajaran kelompok dan perorangan. Dokumen perencanaan pembelajaran (RP/RPP/SP/RPI) yang diketahui dan disetujui oleh atasan dapat digunakan untuk menunjukkan persiapan pengelolaan pembelajaran yang akan dilakukan di kelas untuk setiap kali tatap muka.

5. Evaluasi oleh atasan dan pengawas

Evaluasi oleh atasan dan penyelia, khususnya penilaian penyelia terhadap kepribadian dan kemampuan sosial seseorang, yang meliputi aspek ketaatan beribadah, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi, dan kreativitas serta kemampuan menerima kritik dan saran dengan lapang dada dan kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain.

6. Prestasi Akademik

Prestasi akademik, khususnya prestasi guru, terutama yang terkait dengan bidang keahlian ahli waris dan diakui oleh lembaga/panitia penyelenggara, dengan bukti yang dapat diverifikasi dalam bentuk surat penghargaan, piagam, atau sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.

7. Mengupayakan Pengembangan Profesi

Karya pengembangan profesi, atau karya yang menunjukkan upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh pengajar, didokumentasikan secara fisik dalam bentuk surat keterangan dari pejabat yang berwenang yang menangani karya tersebut.

8. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

Selain keikutsertaan dalam forum ilmiah atau keterlibatan dalam kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan bidang tugasnya, peserta dan nara sumber diwajibkan untuk membuat dokumentasi dalam

bentuk dokumen, sertifikasi, atau piagam.

9. Pengetahuan tentang Organisasi di Bidang Sosial dan Pendidikan

Surat keputusan atau sertifikasi dari pihak yang berwenang merupakan bukti fisik yang menunjukkan bahwa guru telah menjadi pengurus organisasi pendidikan, organisasi sosial, atau menduduki jabatan baru. Pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan pekerjaan sosial.

10. Penghargaan dalam komunitas pendidikan

Penghargaan di bidang pendidikan, khususnya yang diberikan kepada tenaga profesional yang dengan tekun dan rajin melaksanakan tanggung jawabnya, penghargaan yang memenuhi standar yang relevan, kuantitatif, dan kualitatif, dan sertifikat atau penghargaan dengan dokumentasi pendukung berupa fotokopi.

Guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Article 8. Kualifikasi akademik adalah jenjang pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan program akademik yang diakui.

Guru umumnya harus masuk ke dalam dua kategori: kemampuan dan loyalitas. Dua kategori tersebut, kemampuan dan loyalitas, terkandung dalam berbagai kompetensi guru. Guru harus memiliki kemampuan dalam disiplin ilmu yang diajarkannya, memiliki keterampilan teoritis tentang pengajaran yang baik dan mulai dari perencanaan, penyelesaian, hingga evaluasi, dan memiliki loyalitas terhadap pendidikan, khususnya terhadap tugas-tugas yang tidak hanya di kelas, tetapi sebelum dan sesudah kelas.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah; Dari pengambilan sampel tersebut, sebanyak 100 guru SD Negeri Gugus 1 di Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, dinyatakan obtained, serta sebanyak 61 guru SD Negeri Gugus 1 yang tersertifikasi di Kecamatan Lubuk Besar.

Tujuan dari analisis regresi berganda penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana dua variabel independen—Kompetensi Guru (X1) dan Sertifikasi Guru (X2)—mempengaruhi variabel dependen, Kinerja Guru (Y), secara simultan dan simultan. Metode penelitian ini menggunakan teknik regresi parsial dan simultan, yang digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis jika peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Persamaan regresi $Y = 92.843 + 0,352X_1$ merupakan model hubungan antara kompetensi instruktur dan prestasi kerja.

Menurut uji signifikansi variabel kompetensi guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah, nilai t hitung sebesar $3,970 >$ tabel t harga sebesar 1,9900 dimana harga t hitung lebih besar dari tabel t dan nilai signifikansi of 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_01 diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan prestasi belajar siswa di SD Negeri Gugus 1, Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah.

Hasil uji ringkasan menunjukkan nilai R, yang merupakan simbol untuk nilai koefisien korelasi c; pada nilai di atas, nilai korelasi adalah 0,459; nilai ini dapat diartikan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian berada dalam kategori sedang. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisiensi

Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Persamaan regresi $Y = 8,347 + 0,945X_2$ merupakan model keterkaitan antara sertifikasi guru dan prestasi kerja. Uji signifikansi persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Menurut uji signifikansi variabel sertifikasi guru terhadap prestasi kerja guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, dihitung nilai t sebesar $17.945 >$ tabel t harga 1,9900 dimana dihitung t harga lebih besar dari tabel t dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_02 diterima sebagai bukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sertifikasi guru dengan prestasi kerja guru di SD Negeri Clust

Melalui tabel ini, nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) juga diperoleh, yang menunjukkan seberapa baik model regresi yang dibuat oleh interaksi variabel independen dan variabel dependen. Hasil ringkasan menampilkan nilai R, yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai di atas, nilai korelasi adalah 0,919. Nilai ini dapat diartikan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian berada dalam kategori kuat.

Pengaruh kompetensi guru dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Persamaan regresi $Y = -8,213 + 0,943 + 0,003X$ merupakan model hubungan antara kompetensi guru dan sertifikasi guru terhadap prestasi kerja guru, yang memprediksi bahwa kinerja guru akan meningkat berbanding lurus dengan kedua faktor tersebut.

Pengaruh variabel kompetensi guru dan justifikasi guru terhadap kinerja guru ditentukan dengan menggunakan tes simultan dengan menggunakan uji F untuk memeriksa validitas pengujian hipotesis.

- a. H_03 ditolak jika nilai probabilitas (signifikan) kurang dari 0,005.
- b. H_03 dapat diterima jika nilai probabilitas (signifikan) lebih besar dari 0,005.

Menurut uji signifikansi variabel kompetensi guru dan sertifikasi guru terhadap prestasi kerja guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, diperoleh nilai f hitung sebesar $158.307 >$ tabel f harga 3,15, dimana harga f hitung lebih besar dari tabel f dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_03 was diterima agar ada pengaruh yang signifikan

antara kompetensi guru dan sertifikasi terhadap terhadap kinerja kerja guru di SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah.

Model ringkasan menunjukkan nilai R, simbol untuk nilai koefisien korelasi, pada nilai di atas, yang menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel penelitian berada dalam kategori kuat. Melalui tabel ini, kami juga memperoleh nilai R Square, atau koefisien determinasi, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi guru

Menurut temuan observasi lapangan, kompetensi guru secara signifikan meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, hasil data rekapitulasi demografi pada tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, berkinerja lebih baik dari rata-rata, dengan 60 responden memiliki jenjang pendidikan undergraduate S1, atau 98,4%, dan hanya satu yang memiliki jenjang pendidikan S2, atau tingkat sesar 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa guru sudah memiliki latar belakang pendidikan yang memadai.

Selain itu, telah dicatat bahwa guru berusaha untuk meningkatkan kompetensi ahli waris dengan mengambil bagian dalam berbagai program pelatihan, lokakarya, dan kesempatan pendidikan untuk menghasilkan hasil yang efektif untuk meningkatkan standar pendidikan di SD Negeri Gugus 1 di Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah.

Studi ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Zulfahmi et al., 2022). Menurut temuan studi tersebut, semakin tinggi tingkat kompetensi guru yang ditunjukkan, semakin tinggi pula persentase kandidat yang berhasil menyelesaikan persyaratan sertifikasi guru. Selain itu, telah ditunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru, yang berarti bahwa instruktur yang lebih kompeten menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik.

Hasil penelitian selanjutnya (Nawawi, 2022) mengungkapkan bahwa: 1) sertifikasi guru meningkatkan kompetensi guru; 2) sertifikasi guru meningkatkan motivasi guru; 3) sertifikasi guru secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan guru; dan 4) sertifikasi guru, kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.

"Perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak" adalah definisi kompetensi yang diberikan oleh Kunandar (2013). Mulyasa menegaskan bahwa kompetensi guru merupakan komponen penting dari standar profesi selain kode etik. Kompetensi didefinisikan sebagai perangkat perilaku yang efisien yang berkaitan dengan belajar dan meneliti, menganalisis dan berpikir, serta memberikan perhatian dan persepsi yang memandu seseorang untuk menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu dengan sukses.

Upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi guru

Menurut temuan pengamatan di lapangan, sertifikasi guru memperkuat sekolah dengan

memungkinkan instruktur untuk meningkatkan lingkungan belajar mengajar di kelas untuk meningkatkan efektivitas guru. Peningkatan lain dalam kinerja guru adalah contoh guru.

Selain itu, hasil rekapitulasi data demografi masa kerja responden mengungkapkan bahwa terdapat 34 responden dengan masa kerja wor king lebih dari 15 tahun, atau 55,7%, dan 22 responden dengan masa kerja masing-masing antara 5 dan 15 tahun, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SD Negeri Gugus 1 di Kabupaten Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah.

Penelitian (Fenty et al., 2021) dan (Rizal, 2020) menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja dan sertifikasi guru berdampak positif terhadap kinerja guru, (2) bahwa (1) motivasi kerja dan sertifikasi guru berdampak positif terhadap kinerja guru, dan (3) bahwa (1) sertifikasi guru berdampak positif terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Full Day School berdampak pada guru SMP di Kabupaten Sugarami; (2) Sertifikasi guru berdampak pada kinerja guru; dan (3) Sekolah Sehari Penuh dan sertifikasi guru secara bersama-sama berdampak pada guru SMP di Kabupaten Sukarami. Menurut temuan uji koefisien determinasi, faktor-faktor yang berhubungan dengan sekolah-day dan sertifikasi guru berdampak pada variabel kinerja guru. Selain itu, variabel yang tidak terkait dengan variabel penelitian mempengaruhinya.

Tata cara pemberian sertifikat guru kepada guru dan dosen dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Setelah berlalunya ujian kompetensi, Departemen Pendidikan Nasional mendefinisikan sertifikasi sebagai penerbitan sertifikat kompetensi atau sertifikat yang mengakui kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Syafaruddin (2016) mengklaim bahwa sertifikasi guru adalah proses pengakuan kesiapan seseorang untuk memberikan layanan pendidikan di satuan pendidikan tertentu setelah menyelesaikan ujian kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi sertifikasi akademik.

Sertifikasi guru, di sisi lain, adalah proses pengakuan bahwa seseorang memiliki kompetensi untuk melakukan layanan pendidikan di satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh sertifikasi body, menurut (Mulyasa 2013). Sertifikat guru berfungsi sebagai bukti formal status profesional mereka. Akibatnya, lulus uji kompetensi diperlukan untuk sertifikasi guru. Proses ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa kandidat telah melakukan keterampilan yang diperlukan.

KESIMPULAN

Menurut temuan analisis data, dampak sertifikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dapat digambarkan secara parsial dan bersamaan sebagai berikut:

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar karena kompetensi guru memiliki dampak parsial dan cukup besar terhadap kinerja guru. Estimasi nilai t sebesar $3,970 > t$ tabel $1,999$ dan tingkat signifikansi $0,000$ lebih rendah dari $\text{sig } 0,05$ set berfungsi sebagai bukti untuk ini. dan $0,21$ 1,

atau 21,1%, pengaruh keterampilan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah, akan dihasilkan dari kompetensi guru yang baik, seperti yang ditunjukkan dengan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan pada lokakarya, pelatihan, dan studi tambahan.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar karena sertifikasi guru memiliki dampak parsial dan cukup besar terhadap kinerja guru. Nilai t hitung sebesar $17,945 > t$ tabel $1,999$, signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan besarnya pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar $0,845$ atau $84,5\%$ menjadi bukti untuk hal tersebut. Hal ini menandakan bahwa sertifikasi guru akan meningkatkan prestasi guru di SD Negeri Klaster 1, Kabupaten Lubuk Besar, dan Kabupaten Bangka Tengah karena instruktur bersertifikat menerima tunjangan sertifikasi.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar karena kompetensi dan sertifikasi guru memiliki dampak simultan dan cukup besar terhadap kinerja guru. Perkiraan nilai f sebesar $158,307 > f$ tabel sebesar $3,15$ berfungsi sebagai buktinya. dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan $0,845$ atau $84,5\%$ pengaruh sertifikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Ini berarti instruktur memiliki motivasi untuk mengajar karena manfaat sertifikasi mereka, yang akan meningkatkan kinerja mereka di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kenali orang-orang yang membantu penelitian, terutama yang mendanai penelitian Anda. Sertakan individu yang telah membantu Anda dalam studi Anda: Penasihat, Pendukung keuangan, atau mungkin pendukung lain seperti Proofreader, Pengetik, dan Pemasok yang mungkin telah memberikan materi.

REFERENSI

- Depdikbud. (2022). Kamus Besar Bahasa Indonesia,. Balai Pustaka.
<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/10/kamus-besar-bahasa-indonesia-edisi-kelima-tersedia-secara-daring>
- Depdiknas. (2008). Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Fathurrahman. (2015). Model Model Pembelajaran Inovatif. Ar-Ruzz.
- Fathurrohman, M., & Sulistyorini. (2018). Belajar & Pembelajaran Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional. Kalimedia.
- Fenty, Harapan, E., & Destiniar. (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1).
- Gomes, F. C. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset.
- Hutasuhut, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Washliyah 8 Medan. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(5), 2405–2414.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.352>

- Koswara, R. (2016). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61–71.
- Kunandar. (2013). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013). Suatu Pendekatan Praktis Disertai Dengan Contoh*. Rajawali pers.
- Majid, A. (2005). *Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,.* PT. Remaja Rosda Karya,.
- Muhaimin. (2004). *Strategi Belajar Mengajar*. Citra Media.
- Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Rosda Karya.
- Musfah, J. (2015). *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Prenada Media Grup.
- Muslich. (2015). *Sertifikasi Guru*. Rosda Karya.
- Nawawi, M. S. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi Dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 323–336.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.878>
- Pramesti, A. S., & Manurung, L. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru smk di kabupaten tangerang, banten. *Jurnal Guru Dikmen Dan Diksus*, 2(1), 13–24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>
- Prawirosentono. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Cetakan Pe)*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, R. (2020). Pengaruh Work Of Life Terhadap Job Satisfaction Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Adminika*, 6(1), 60–74.
<http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/151/139>
- Sagala, S. (2015). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta.
- Sanjaya, W. (2011). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi .* Kencana.
- Sudjana, & Rivai, A. (2015). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algesindo.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Rajawali Press.
- Syafaruddin. (2016). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan, Konsep Strategi dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Efektif*. Rineka Cipta,.
- Syukur, F. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. PT Pustaka Rizki Putra.
- Tilaar, H. (2008). *Manajemen Pendidikan Nasional, Kajian Pendidikan Masa Depan*. Remaja Rosdakarya.
- Uno, H., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.

- Utari, A. S., Tobari, & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Full Day School Dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru,. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2).
- Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Ar-Ruzz.
- Widoyoko, S. E. P. (2008). *Peranan Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- Zulfahmi, Marantika, A., & Zulher. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Bangkinang Kota. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 854–872.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.655>