

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau

*Hendro Damanra
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Studi Deskriptif Tentang Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepahiang

*Indo Wijaya
Fahrudin Js Pareke
Syamsul Bachri*

Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu

*Ivo Lasahido
Ridwan Nurazi
Nasution*

Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Utang, Ukuran Perusahaan Dan Kesempatan Investasi Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2011

*Kingkin Sandra Melani
Kamaludin
Iskandar Zulkarnain*

Analisis Kompetensi dan Kinerja Guru Bersertifikasi pada SMKN di Kota Bengkulu

*Mardiah Astuti
Ridwan Nurazi
Nasution*

Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Tiga Kebun Rantau Prapat

*Mhd. Taufiq Sutomo
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Universitas Bengkulu

*Mimi Kurnia Nengsih
Handoko Hadiyanto
Trisna Murni*

Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Arga Makmur

*Muhammad Ilham
Slamet Widodo
Sri Warsono*

Pengaruh Dimensi Layanan Terhadap Persepsi Masyarakat Pada Kualitas Layanan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bengkulu

*Nengsi Rosita
Syaiful Anwar
Soengkono*

Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Dona Motor Kota Bengkulu

*Nurafni
Darmansyah
Seprianti Eka Putri*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darto Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

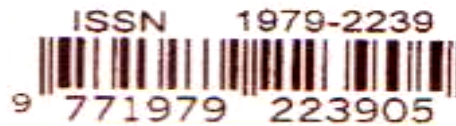
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 7, Oktober 2013

DAFTAR ISI

- Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau 874 -883
Hendro Damanra
Willy Abdillah
Sri Warsono
- Studi Deskriptif Tentang Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepahiang 884 - 892
Indo Wijaya
Fahrudin Js Pareke
Syamsul Bachri
- Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu 893 - 901
Ivo Lasahido
Ridwan Nurazi
Nasution
- Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Utang, Ukuran Perusahaan Dan Kesempatan Investasi Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2011 902 - 913
Kingkin Sandra Melani
Kamaludin
Iskandar Zulkarnain
- Analisis Kompetensi dan Kinerja Guru Bersertifikasi pada SMKN di Kota Bengkulu 914 - 922
Mardiah Astuti
Ridwan Nurazi
Nasution
- Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Tiga Kebun Rantau Prapat 923 - 930
Mhd. Taufiq Sutomo
Willy Abdillah
Sri Warsono

- Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Universitas Bengkulu 931 -939
Mimi Kurnia Nengsih
Handoko Hadiyanto
Trisna Murni
- Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Arga Makmur 940 - 948
Muhammad Ilham
Slamet Widodo
Sri Warsono
- Pengaruh Dimensi Layanan Terhadap Persepsi Masyarakat Pada Kualitas Layanan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bengkulu 949 - 958
Nengsi Rosita
Syaiful Anwar
Soengkono
- Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Dona Motor Kota Bengkulu 959 - 967
Nurafni
Darmansyah
Seprianti Eka Putri

PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI BENGKULU

Ivo Lasahido, Ridwan Nurazi, Nasution

*Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

ABSTRACT

The objectives of this research are : (1) to find out and describe the influence of work motivation toward officers' performance of DPRD secretariat; (2) to find out and describe the influence work ethic toward officers' performance of DPRD secretariat; and (3) to find out the influence of work motivation and work ethic by simultan toward officers' performance of DPRD secretariat. This research was a survey, with all the officers at the Office of Regional Income of Regency as the population. This research is a census research. The samples were 123 people for questionnaire. The data collected were than analyzed by using descriptive quantitative analysis. The result indicated that: (1) the work motivation have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat; (2) the work ethic have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat; and (3) the work motivation and the work ethic by simultan have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat. The determination coefficient was found equal to 0.560, the meaning work motivation and work ethic have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat equal to 56 percent, and the rest equal to 44 percent was influenced by other factor outside of this research.

Key Words: Work motivation; Work ethic; Officer's performance.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wadah tempat berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pencapaian tujuan itu organisasi diharuskan untuk dapat menggunakan manajemen yang baik dan tepat dengan penerapan metode-metode yang akurat untuk dapat menjangkau lebih jauh ke depan. Salah satu masalah klasik yang dialami hampir oleh semua bentuk organisasi adalah menyangkut tersedianya kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu memenuhi kualifikasi organisasi atau organisasi untuk dapat membantu organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor input memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM perlu diarahkan melalui penataan dan pengelolaan manajemen yang efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan persyaratan Standar Nasional Indonesia mengenai manajemen mutu khususnya lembaga pelayanan publik (Suryaningrat, 2003). Berkenaan dengan etos kerja, seyogyanya setiap pegawai atau karyawan harus memilikinya karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi dari setiap pegawai. Kalau tidak, organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan di dalam era globalisasi seperti sekarang ini.

Setiap organisasi tentu saja selalu ingin maju dengan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Siagian (2002) seorang pegawai memiliki etos kerja yang tinggi akan tampak dari :

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerjanya.
2. Menempatkan pandangan kerja, sebagai sesuatu hal yang amat luhur bagi eksistensinya.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan organisasi.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana penting dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan organisasi.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah (dari sisi moral dan religius).

Etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau pegawai akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Lebih lanjut Sondang (2002) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat meningkat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota organisasi. Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzber dalam teori motivasinya (dalam Tampubolon, 2006), di mana bahwa faktor-faktor pemenuhan kebutuhan seseorang akan mampu meningkatkan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggungjawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Beberapa penelitian yang mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan lebih baik dan bertambahnya kepuasan (Tampubolon, 2006). Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat seseorang bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta bertanggung jawab dengan baik (Siagian, 2002).

Ford (dalam Tampubolon, 2006) menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja dapat memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

Selain etos kerja, motivasi kerja juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila motivasi kerja mendukung strategi organisasi, dan bila motivasi kerja tinggi tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas, dan fungsi DPRD Provinsi Bengkulu dan menyediakan serta mengkoordinasikan segala yang diperlukan DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan dan terbagi ke dalam 3 (tiga) bagian, yakni Bagian Sekretariat, Bagian Persidangan, dan Bagian Umum dan Keuangan.

Dalam rangka pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu mempunyai beberapa fungsi yang sangat penting untuk tercapainya tujuan pemerintahan daerah. Adapun fungsi tersebut meliputi: (1) Koordinasi dalam arti mengatur dan membina kerjasama, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh penyelenggara tugas Sekwan; (2) Perencanaan dalam

menyiapkan rencana, mengelola, menelaah, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan pimpinan DPRD; (3) Pembinaan administrasi dalam arti membina urusan tata usaha, mengolah keuangan, dan pembekalan DPRD; (4) Menyelenggarakan persidangan dan membuat risalah rapat-rapat yang diselenggarakan DPRD; dan sebagainya (Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008).

Mengacu pada tugas dan fungsi yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu, maka dapat dikatakan bahwa Sekretariat DPRD memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang keberhasilan proses pelaksanaan pemerintahan di Provinsi Bengkulu secara efektif dan efisien. Mengingat instansi ini mempunyai peran yang sangat strategis, konsekuensi logis dari peran tersebut adalah adanya tuntutan terhadap setiap personil dalam badan tersebut untuk dapat bekerja secara baik, dalam arti harus memiliki etos kerja yang baik dan tinggi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi sesuai yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja dapat juga disebut juga dengan *work capacity* atau bisa disebut juga dengan kinerja atau *performance*. Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual work capacity*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Artinya, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Kinerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:33). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hariman dan Hilgert dalam As'ad, 1995:78). Menurut Dharma (2005:30), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk ataupun jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok atau kelompok orang. As'ad (1995:47) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai, Kanter (dalam Debora, 2006) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan keletihan fisik/mental yang rendah. Etos kerja mampu menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja yang tinggi dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respon, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat diselesaikan cepat dan fleksibel. Pegawai dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melapor terlebih dahulu atau merasa khawatir akan reaksi dari pimpinan mereka. Pegawai memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan

adanya hasil akhir yang berkualitas. Selain etos kerja untuk peningkatan kinerja, juga perlu motivasi kerja yang tercipta di dalamnya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain etos kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kanter dalam Debora, 2006). Motivasi merupakan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Dengan motivasi pegawai mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Martoyo (2000) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu dihadapkan oleh, dimensi, harapan, dan insentif. Ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:104) yang menyatakan bahwa: "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dimensi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien". Seperti yang dikatakan Martoyo (2000) dimensi atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja.

Dengan demikian, motivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, motivasi atau *motivation* berarti pemberian dimensi, penimbunan dimensi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan *motivation* adalah factor yang mendorong orang untuk bertindak dengancara tertentu (Martoyo, 2000). Uchjana dalam Rismayani (2007), menyatakan bahwa "motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan, satu atau lebih kebutuhan harus dapat terpenuhi untuk dapat termotivasi." Pernyataan ini memberikan arti bahwa seseorang akan melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya.

Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu : kebutuhan, dorongan dan tujuan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para pegawai/bawahan atau pengikut. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat atau bekerja. Sehingga dimensi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Hasibuan, 2009). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi pada dasarnya tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada "orang-orang yang mampu" untuk mengerjakan

pekerjaan tersebut dan bagi orang-orang yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi.

Etos Kerja

Etos kerja mengandung pengertian sebagai penuntun sikap dan semangat serta moral kerja harus menjadi sistem nilai yang melekat dalam perilaku aparat pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Kumorotomo (1992:326) menjelaskan keterkaitan etos kerja dalam lingkup pemerintahan sebagai berikut :

Etos kerja menyangkut pada sistem nilai-nilai, yaitu apa yang pantas dan yang tidak pantas dalam suatu masyarakat, karena itu etos kerja terkait dengan birokrasi pemerintahan, sebagaimana ditunjukkan bahwa pekerjaan adminstratif itu tidak hanya menyangkut proses berfikir dan pengambilan keputusan seseorang pada posisi yang tertentu itu.

Dalam pelaksanaan etos kerja itu sendiri dalam lingkungan organisasi, Suryaningrat (2003:35) menjelaskan bahwa etika dalam hubungannya dengan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Etos kerja pada tingkat pertama terlihat dari *keuletan* seseorang dalam bekerja. Mubyarto (1993:5) memberikan pandangan mengenai keuletan yakni sebagai berikut :

Keuletan merupakan perwujudan semangat kerja yang tinggi yang muncul karena dimensi hidup dan digerakkan oleh nilai-nilai hidup dan budaya yang terpelihara dan lingkup interaksi social. Keuletan berarti bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kemudian Sinungan (1995 : 145) etos kerja pegawai dipengaruhi juga oleh *disiplin kerja*. Menurutnya, ciri-ciri orang yang memiliki disiplin adalah sebagai berikut :

“1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) adanya keataan (*obedience*)

Munandar (dalam Ravianto, 1998:56), yang mengemukakan bahwa disiplin juga diartikan sebagai ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh masyarakat agar kehidupan di dalam masyarakat dan negara itu berjalan tertib dan lancar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif lainnya.

Metode penelitian ini secara umum lebih dikenal dengan metode survey yang berusaha untuk mengumpulkan fakta-fakta dari fenomena-fenomena yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dengan cara menunggu munculnya fenomena atau mencatat kejadian yang disurvei. Metode survey membedah dan menguliti serta menggali masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu yang berjumlah 123 Orang (tidak

termasuk Sekretaris Dewan). Ke-123 orang pegawai tersebut terbagi ke dalam 4 (empat) bagian yakni bagian umum, bagian persidangan ran risalah, bagian keuangan, dan bagian humas. Metode pengambilan sampel digunakan metode *sensus*, di mana seluruh pegawai menjadi responden penelitian.

Setelah penulis melakukan pengumpulan data dan mengolah data tersebut, maka langkah selanjutnya adalah menganalisisnya. Untuk mengukur dan menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2010):

$$Y = a + bX1 + bX2$$

Y = Variabel Dependent (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Motivasi kerja

X2 = Variabel Etos Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis yang dilakukan terhadap keterkaitan pengaruh variabel motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Adapun hasil analisis regresi tersebut diuraikan berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

No	Variabel Independen	Koefisien β	Nilai t	
			Hitung	Sig.
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,376	4,506	0,000*
	Etos Kerja (X2)	0,518	5,911	0,000*
2.	Korelasi Berganda (R)	0,757		
3.	Adjusted R2	0,560		
4.	F-hitung	330,631		0,000

*) Signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Penelitian 2013, diolah

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) dan etos kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) masing-masing sebesar 0,376 dan 0,518.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,757; yang berarti bahwa hubungan motivasi dan etos kerja dengan kinerja pegawai sangat erat. Sedangkan nilai *Adjusted* determinasi berganda dari (*Adjusted R2*) = 0,560; yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu sebesar 56% dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja pegawai, sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Jika dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki koefisien regresi yang paling

besar, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Dari hasil penelitian diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas (sig) $0,000 < \alpha 0,05$, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu

2. Uji t

Dari hasil perhitungan yang diperoleh probabilitas thitungseluruh variabel bebas (motivasi dan etos kerja) 0,000 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (motivasi dan etos kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Hal ini bermakna, jika motivasi kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Hal ini bermakna, jika etos kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Secara simultan motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Hal ini bermakna, jika motivasi dan etos kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien determinasi berganda (Adjusted R²) sebesar 0,560; bermakna bahwa variasi peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu sebesar 56% dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

SARAN

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu berkenaan dengan kinerja pegawainya, yakni:

1. Meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan pemberian hak-hak pegawai dalam hal pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kepada pegawai karena dimensi ini masih memperoleh nilai terendah, hal ini banyak kejadian kehilangan perlengkapan kendaraan yang dialami pegawai seperti helm dan sebagainya. Oleh karena itu, peningkatan keamanan perlu dilakukan seperti penambahan jumlah personil keamanan perlu dilakukan,

- mewajibkan setiap tamu yang masuk ke lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu untuk melapor ke kantor satpam, dan sebagainya.
2. Dalam rangka terwujudnya etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu peningkatan etos kerja pegawai khususnya dari dimensi sikap inovatif, hal ini disebabkan dimensi ini memperoleh nilai paling rendah dibandingkan dengan dimensi etos kerja lainnya. Selain itu itu, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih ada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu yang mudah menyerah, tidak dapat menyelesaikan tugas secara mandiri, belum memiliki inovasi kerja dalam bekerja karena perbedaan kemampuan dan kreativitas individu pegawai. Oleh karena itu, pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) khusus yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai perlu dilakukan.
 3. Mengembangkan dan membina hubungan baik, terbuka, saling mempercayai dan kerjasama saling menguntungkan antara sesama pegawai dan anggota organisasi lainnya, dengan menyatukan visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama serta menghilangkan sifat-sifat sukuisme dan kedaerahan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.
 4. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* tertentu bagi pegawai yang dapat melaksanakan dan pegawai yang tidak dapat melaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Garna, H., 1997. *Human Resources Management*. Principles and Practices. Third Edition. National Book Stores. Mandalay City.
- Gibson, L. James., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Kelompok Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Binarupa Jakarta
- Harefa, 1993. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- Johnson, R., 1994. *Work Environment and Organization*, Prentice Hall, New Jersey
- Komaruddin, 1994. *Motivasi dan Kepuasan Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Kumorotomo, 1992. *Manajemen Personalia dan Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kusnan, Ahmad, 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; <http://www.Damandiri.Or.Id/index.Php>
- Mubyarto, 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ndraha, Talizuduhu, 1996. *Motivasi kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ravianto, 1998. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Salam, 1997. *Manajemen Personalia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sanjaya, 1996. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT BNI (Persero) Cabang Yogyakarta*. Tesis, Magister Manajem UGM, Yogyakarta
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sinamo, Jansen, 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*; Grafika Mardi Yuana, Bogor
- Sistem Administrasi Negara-RI, 1997. *Pokok-pokok Peraturan Pegawai Negeri Sipil*, LAN-RI, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Suryaningrat, 2003. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara*, CV Haji Mmasagung, Jakarta
- Tampubolon, 2006. *Pengembangan Teori Bidang Sumber Daya Manusia*, BPEE, UI, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Pegawai Negeri*
- Waworuntu, 1997. *Manajemen Komunikasi Efektif*, BPFE, Yogyakarta

ANALISIS KOMPETENSI DAN KINERJA GURU BERSERTIFIKASI PADA SMKN DI KOTA BENGKULU

Mardiah Astuti, Ridwan Nurazi, Nasution

*Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

ABSTRACT

The objective of this research is to describe the analysis of the teacher performance that certificated at senior high school in Bengkulu City. This research used descriptive analysis. This research used frequency distribution tabel, mean and interview result. The data used in this research was primary, and secondary data, that collected by questionnaire from teachers, and headmaster, and by interviewing teacher, and headmaster at senior high school in Bengkulu City. The number of sample in this research is 112 respondents using cencus method. The result of this research shows that teacher competence and performance that certificated were already good. The implication based on the results of the study for increase teacher performance at senior high school in Bengkulu City are teacher countinue the education to master degree. Head Master remember the teacher for used Indonesia Language when learn at class.

Key Words: *competence, teacher performance, sertificated*

PENDAHULUAN

Dalam konteks pembangunan sektor pendidikan, guru merupakan pemegang peran yang amat sentral. Guru adalah jantungnya pendidikan. Tanpa denyut dan peran aktif guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apapun tetap akan sia-sia. Sebagus apapun dan semodern apapun sebuah kurikulum dan perencanaan strategis pendidikan dirancang, jika tanpa guru yang berkualitas, maka tidak akan membuahkan hasil optimal. Artinya, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem pendidikan yang berkualitas, hampir semua bangsa di dunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Untuk meningkatkan mutu guru dengan melaksanakan sertifikasi guru. Guru yang telah bersertifikasi tentunya telah memenuhi syarat sehingga berhak untuk diperhatikan kesejahteraannya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru telah dan terus dilakukan sejalan dengan UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang mengamatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pada pasal 15 ayat 1 menjelaskan bahwa penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji pokok serta penghasilan lainnya berupa tunjangan profesi guru, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan adanya tunjangan guru sebagai profesi yang merupakan angin segar bagi guru, meskipun harus melalui sertifikasi terlebih dahulu. Bagi mereka yang memenuhi syarat dan lulus

sertifikasi akan diberi tunjangan profesi sebagai pendidik. Dengan adanya kesejahteraan atau tunjangan ini diharapkan kualitas mengajar dan kinerja guru secara keseluruhan semakin meningkat.

Tunjangan profesi guru itu sendiri adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru tetap bukan PNS baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Selanjutnya, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No. 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004). Menurut Mulyasa (2007), sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Kompetensi guru yang harus dikuasai adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Sanaky, 10:2005). Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Di Kota Bengkulu khususnya untuk guru SMK Negeri yang tersebar di 6 (enam) SMK Negeri di Kota Bengkulu, terdapat 112 orang guru yang sudah melalui proses sertifikasi dan lulus dalam proses sertifikasi tersebut, sehingga mereka menerima tunjangan profesi guru. Tentunya dari guru-guru yang telah bersertifikasi dan menerima tunjangan profesi sangat dituntut memiliki kompetensi. Kemampuan guru yang dituntut dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 adalah kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Hurmaini, 2011:504). Hal yang sama juga didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru tertanggal 4 Mei 2007, disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (1993:382) bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode. Menurut Mangkunegara (2007) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut (Rivai, 2005) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja Guru

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain. 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.

Kompetensi

Kompetensi menurut Surat Keputusan Mendiknas Nomor 45/U/202 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat untuk melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Selanjutnya, berdasarkan Kepmendiknas No. 0456/U/2002, kemudian Penjelasan Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan 4 jenis kompetensi guru (Herman, 2011:20). Selain itu, dalam hubungannya dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran, maka kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan membelajarkan peserta didik. Kemampuan guru yang dituntut dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 adalah kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Hurmaini, 2011:504). Hal yang sama juga didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru tertanggal 4 Mei 2007, disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No. 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

Berdasarkan pengertian tersebut, 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. Dengan kata lain sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi guru sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (UU RI No. 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikat bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional Nomor 18

Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio (Sumani, 2007). Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Sanaky, dalam Mulyasa, 2007).

Menurut Mulyasa (2007), sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, *National Commision Education Services* (NCES) memberikan pengertian sertifikasi guru secara lebih umum. Sertifikasi guru merupakan prosedur untuk menentukan apakah seseorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik dikalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta (NCES dalam Mulyasa, 2007).

Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru tetap bukan PNS baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Tunjangan profesi guru diberikan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok guru PNS yang diangkat pada satuan pendidikan yang ditugaskan oleh pemerintah atau pemerintah daerah. Bagi guru bukan PNS, tunjangan profesi guru diberikan setara dengan gaji pokok PNS sesuai dengan penetapan "*in passing*" jabatan fungsional guru yang bersangkutan seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 47 Tahun 2007. Tunjangan profesi bersifat tetap selama guru yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru dengan memenuhi semua persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 36 Tahun 2007 tentang penyaluran tunjangan profesi guru. Dana untuk pembayaran tunjangan profesi guru berasal dari Dana Alokasi Umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Guru

A. Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kompetensi pedagogik berkategori baik. Guru bersertifikasi mampu memahami peserta didik secara mendalam baik dari karakter, sifat, potensi, bakat dan kemampuan yang dimiliki siswa karena telah mengajar cukup lama. Guru juga mampu merancang pembelajaran dengan menyusun silabus, dan RPP sesuai dengan kurikulum, mengaitkan pelajaran dengan contoh-contoh peristiwa pada saat ini, serta menggunakan media bantu misalnya menggunakan *in focus* dan laptop. Guru juga memahami landasan pendidikan, karena sebagai guru yang mendidik para siswa harus mengetahui landasan pendidikan yang paling dasar.

Selanjutnya, guru merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan memberi ulangan harian, ujian praktek, tugas mandiri dan ujian semester. Guru memanfaatkan hasil evaluasi jika ada nilai siswa yang belum memuaskan, maka guru akan memberi remedial dan tugas mandiri. Guru bisa membantu mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan dan menyebarluaskan ilmu dan potensinya karena memiliki banyak waktu di sekolah, misalnya siswa pada program kejuruan seni tari, mengikuti lomba tari kreasi pada even Tabot.

Guru yang telah bersertifikasi mampu melaksanakan pembelajaran dengan menata latar (*setting*) pembelajaran. Tetapi beberapa guru agak kesulitan melaksanakan pembelajaran yang kondusif untuk mengawasi dan membimbing siswa yang jumlahnya banyak setiap kelas. Hal ini karena jumlah guru program kejuruan terbatas dan lebih banyak guru bidang studi umum (IPA dan IPS).

B. Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kompetensi kepribadian berkategori baik. Guru berusaha meningkatkan nilai kepribadian yang mantap, dan stabil agar memiliki konsistensi dalam mengajar. Tetapi terkadang jika ada permasalahan, sedikit kurang fokus dalam proses belajar-mengajar. Guru yang telah bersertifikasi memiliki pengalaman kerja yang lama dan semakin tua sehingga memiliki kepribadian yang dewasa, arif, berwibawa dan memiliki akhlak mulia, dan dapat menjadi teladan yaitu menjadi contoh baik bagi para siswa, karena pada hakikatnya guru adalah digugu dan ditiru.

C. Kompetensi Sosial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kompetensi sosial menunjukkan bahwa kompetensi sosial guru sudah baik. Guru bersertifikasi secara otomatis berada di sekolah lebih lama karena harus mengajar 24 jam, jadi guru kemampuan berkomunikasi dan bergaul dengan para siswa, dan sesama pendidik tenaga kependidikan atau rekan sesama guru setiap hari. Sedangkan dengan orang tua/wali siswa, guru berkomunikasi kalau memang diperlukan saja jika siswa bermasalah dengan prestasi akademik yang kurang memuaskan. Setelah sertifikasi guru kurang mampu berinteraksi secara efektif dengan masyarakat karena harus mengajar minimal 24 jam dalam seminggu dan lebih sering berada di sekolah. Tetapi guru tetap berusaha berinteraksi secara efektif dengan masyarakat karena antara sekolah dengan masyarakat tidak bisa dipisahkan, apalagi masyarakatlah yang menjadi pengguna jasa pendidikan.

Berikutnya, Guru mampu memahami dan mengembangkan jaringan kerja baru tingkat lokal saja yaitu dengan membentuk tim kerja (*workshop dan teaching team*) sesuai dengan program kejuruan yang ada misalnya bekerjasama dengan Universitas Bengkulu, perusahaan, kantor-kantor, toko-toko dan lain-lain untuk fasilitasi siswa PKL atau magang. Pengembangan jaringan kerja regional dan nasional sedang diusahakan dan butuh dukungan terutama dari Dinas Pendidikan Nasional dengan mengikutkan guru pada seminar-seminar dan kegiatan lainnya.

D. Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kompetensi profesional berkategori baik. Sebagian kecil guru yang telah bersertifikasi menguasai struktur dan metode keilmuan dengan menguasai langkah-langkah penelitian untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi misalnya melanjutkan pendidikan ke jenjang S2, guru bidang studi pada ruang lingkup dengan melakukan praktek-praktek bersama para peserta didik, membaca buku-buku, dan mencari di internet. Sebagian besar guru bersertifikasi belum melanjutkan ke jenjang S2 dan belum membuat karya ilmiah kembali, apalagi guru-guru program kejuruan sudah banyak yang berusia mulai tua.

2. Kinerja Guru Berdasarkan APKG

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di tentang kinerja guru berdasarkan APKG dapat diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja sudah baik. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

A. Mengelola Ruang dan Fasilitas Pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kinerja pengelolaan ruang dan fasilitas pembelajaran sudah berkategori baik. Guru mampu mengelola ruang dan fasilitas pembelajaran yaitu menyiapkan alat, media dan sumber belajar karena memang sudah disediakan di sekolah dan ada *tim teaching*, jadi semua dirancang dan disiapkan bersama. Tetapi untuk program kejuruan akuntansi tidak membutuhkan peralatan khusus. Selain itu, guru melaksanakan tugas harian kelas memberikan materi pelajaran kepada para siswa sesuai dengan jadwal, silabus dan RPPnya.

B. Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kinerja melaksanakan kegiatan pembelajaran sudah berkategori baik. Guru yang telah bersertifikasi melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan memulai kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal dan melaksanakan jenis kegiatan belajar di kelas dan praktek karena sudah membuat silabus dan RPP, serta disusun bersama tim *teaching* agar ada sinkronisasi antar guru tim *teaching*. Guru menggunakan alat bantu (media) pembelajaran misalnya menggunakan *in focus*. Tetapi untuk program kejuruan akuntansi tidak begitu memerlukan alat bantu (media). Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam urutan yang logis misalnya untuk program kejuruan akuntansi diawali dengan mempelajari dasar-dasar akuntansi, teori akuntansi secara umum, dan kemudian mempelajari akuntansi biaya. Guru juga melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual memberi tugas individu, kelompok dengan memberi tugas kelompok. Guru juga mengelola waktu pembelajaran secara efisien dengan cara para siswa dibekali dengan materi pelajaran yang cukup sebelum praktek.

C. Mengelola Interaksi Kelas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kinerja mengelola interaksi kelas sudah berkategori baik. Guru memberi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pembelajaran misal jenis-jenis alat listrik dan fungsinya. Guru menangani pertanyaan dan respon, tetapi ada juga guru yang belum bisa langsung

menjawab pertanyaan siswa, maka guru akan menjawab pada pertemuan berikutnya atau meminta kepada siswa lain yang tahu jawabannya untuk menjawab sekaligus mendorong keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Guru juga menggunakan ekspresi lisan dan tulisan menjelaskan materi, serta isyarat dan gerakan badan misalnya gerakan tari kreasi. Guru memantapkan penguasaan materi pembelajaran dengan memberi materi dari berbagai sumber referensi dan sesuai kurikulum 2013 yang berlaku sekarang.

D. Bersikap Terbuka, dan Luwes, serta Membantu Mengembangkan Sikap Positif Siswa Terhadap Belajar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa bersikap terbuka dan luwes serta membantu mengembangkan sikap positif siswa terhadap belajar yang ditunjukkan guru sudah berkategori baik. Guru menunjukkan sikap ramah, hangat, luwes, terbuka, penuh pengertian, sabar, kegairahan mengajar, mengembangkan hubungan antar-pribadi untuk memudahkan pendekatan dengan para siswa. Dengan demikian siswa merasa nyaman dan lebih senang menerima pelajaran. Guru juga membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri yang sehat dan serasi yaitu sesuatu pelajaran jika dipelajari dengan sungguh-sungguh akan menghasilkan hasil yang baik. Tetapi ada atau tidak kepercayaan diri itu tergantung pada siswanya dan kemauan siswa untuk mempelajari suatu pelajaran dengan sungguh-sungguh.

E. Mendemonstrasikan Kemampuan Khusus dalam Pembelajaran Mata Pelajaran Tertentu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kinerja guru dalam mendemonstrasikan kemampuan khusus dalam pembelajaran mata pelajaran tertentu sudah berkategori baik. Guru yang telah bersertifikasi menerapkan pembelajaran mata pelajaran melalui pengalaman langsung dan alami sesuai konteks pembelajaran dalam kehidupan sehari-hari misalnya guru memberi contoh dari pengalamannya merakit dan memperbaiki mesin. Guru bisa mengintegrasikan keterampilan merangkai dan menggunakan alat, bahan dan atau keterampilan karena telah dikonsepsi dan disiapkan sebelumnya bersama tim *teaching* kepada para siswa. Tetapi pada program kejuruan akuntansi tidak mengintegrasikan keterampilan merangkai dan menggunakan alat, bahan dan atau keterampilan, karena lebih mempelajari teori dan latihan soal akuntansi. Guru memberi bimbingan dan umpan balik segera, spesifik, dan terarah ketika siswa menemukan kesulitan pada saat praktek.

F. Melaksanakan Evaluasi Proses dan Hasil Belajar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kinerja melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar sudah berkategori baik. Guru sudah melaksanakan penilaian selama proses dan akhir pembelajaran berupa ulangan harian, latihan soal, praktek, ujian semester dan ujian praktek sesuai dengan program kejuruannya masing-masing.

G. Kesan Umum Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa hasil tanggapan responden yaitu guru dan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kesan umum kinerja

guru sudah berkategori baik. Guru bersertifikasi mampu mengefektifkan proses pembelajaran dengan memberikan materi terlebih dahulu, kemudian melakukan praktek dan mengajar sesuai jadwal dan RPP. Guru menggunakan Bahasa Indonesia, tetapi kadang-kadang juga menggunakan bahasa daerah. Guru juga berpenampilan rapi dalam mengajar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMK Negeri di Kota Bengkulu tentang kompetensi dan kinerja guru bersertifikasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kompetensi guru bersertifikasi secara umum sudah baik. Artinya guru yang tersertifikasi sudah memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
2. Kinerja guru SMKN di Kota Bengkulu yang telah bersertifikasi dinilai berdasarkan APKG (Alat Penilaian Kemampuan Guru) secara umum sudah baik. Artinya guru yang tersertifikasi mampu mengelola ruang dan fasilitas pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengelola interaksi kelas, bersikap terbuka dan luwes serta membantu mengembangkan sikap positif siswa terhadap belajar, mendemonstrasikan kemampuan khusus dalam pembelajaran mata pelajaran tertentu, melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar, dan memiliki kesan umum kinerja guru yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernaddin dan Russel. 1993. *Organization Behavior*. New Jersey. Prentice Hall.
- Depdikbud. 2007. *Kinerja dan Kompetensi Dasar Yang Harus Dimiliki Guru*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Herman. 2011. *Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 16, Maret 2011. 17-24.
- Hurmaini. 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, 499-353.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Repika Aditama.
- Mulyasa. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 36 Tahun 2007 *Tentang Penyaluran Tunjangan Profesi Guru*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 47 Tahun 2007. *Tentang Jabatan Fungsional Guru*.

PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.

Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*, Jakarta, Murai Persada, Divisi Buku Pilihan, PT Raja Grafindo Persada.

Sanaky, Hujair AH. *Sertifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan*. Jurnal Tarbiyah, 2 Mei 2005, 1-13.

Surat Keputusan Mendiknas Nomor 45/U/202 tentang *Kurikulum Inti Perguruan Tinggi*

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Tentang *Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006, Cet. Ke-1.