



AUDIT KINERJA GURU
(Studi Deskriptif Evaluatif pada Guru Bersertifikat
Pendidik SMP Negeri 7 Seluma)

T E S I S

Diajukan untuk memenuhi Sebagian Persyaratan Penulisan Tesis
Dalam Rangka Mendapat Gelar Magister Pendidikan
Bidang Ilmu Administrasi/Manajemen Pendidikan

O l e h

MANRIZONRIADI
NIM A2K011247

PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI/MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BENGKULU
TAHUN 2013

LEMBAR PERSETUJUAN

AUDIT KINERJA GURU

(Studi Deskriptif Evaluasi pada Guru Bersertifikat Pendidik SMP Negeri 07 Seluma)

PERNYATAAN

"Tesis ini merupakan karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan. Atas pernyataan saya ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran dalam karya saya"

Bengkulu, Juni 2013

Penulis


Manrizonriadi
NIM A2K011247

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko
NIP. 195910151985031016


Dr. Zakaria, M.Pd
NIP. 195910151985031016

Mengetahui

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Program Pascasarjana FKIP Universitas Bengkulu


Dr. Aliman, M.Pd
NIP. 195510231983031001

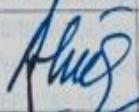
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : AUDIT KINERJA GURU(Studi Deskriptif Evaluatif pada Guru Bersertifikat Pendidik SMP Negeri 07 Seluma)

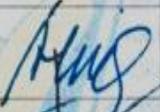
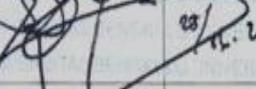
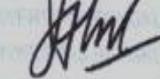
Nama : Manrizonriadi

NIM : A2K001247

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN

No	Nama dan Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Aliman, M.Pd Ketua		26/08/2013
2	Dr. Osa Juarsa, M.Pd Sekretaris		26/08/2013

PERSETUJUAN PERBAIKAN DAN PENYEMPURNAAN DARI DEWAN PENGUJI TESIS

No	Nama dan Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Aliman, M.Pd Ketua		26/08/2013
2	Dr. Osa Juarsa, M.Pd Sekretaris		26/08/2013
3	Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko Pembimbing 1		27/08/2013
4	Dr. Zakaria, M.Pd Pembimbing 2		27/08/2013
5	Prof. Dr. Bambang Sahono, M.Pd Penguji Ahli 1		28/08/2013
6	Dr. Osa Juarsa, M.Pd Penguji Ahli 2		28/08/2013
7	Dr. Hartanto, M.Kes Penguji Ahli 3		26/08/2013

ABSTRACT

TEACHER PERFORMANCE AUDIT (Descriptive Evaluative Studies at Educators Certified Teachers at Junior High School 7 Seluma Regency)

Manrizonriadi

Thesis. Study Program of Educational Administration Management, Post
Graduate, Faculty of Teacher Training and Education
Bengkulu University, 2013, 125 pages

The general objective of this study to audit the performance of the educators certified teachers at Junior High School 7 Seluma Regency. Specifically this study aimed to audit: 1) the performance of educators certified teachers in lesson planning, 2) the performance of certified teachers in the implementation of learning educators; 3) performance evaluation of educators certified teachers in learning, and 4) follow-up results of the performance audit educators certified teachers. The research method used is evaluative. Data collection techniques used in this study are: interviews, documentation and observation. Analysis technique used is quantitatively and qualitatively. Primary data derived from observation sheets analyzed quantitatively or with descriptive statistics, while the primary data obtained through interviews, documentary studies, and secondary data will be processed in a qualitatively with the steps; reduction the data, display the data, comparison of data with criteria and withdrawal conclusions. The result of this research showed audit by a educators certified teachers performance shows that the general performance educators certified teachers at Junior High School 7 Seluma Regency is good enough and optimum views of the performance of educators certified teachers in lesson planning, performance educators certified teachers in implementation of learning, teacher performance educators certified teachers in the evaluation of learning and follow-up performance audit certified teacher. Suggestions research; educational institutions in this at Junior High School 7 Seluma need to conduct a performance audit is a educators certified teachers on an on going basis which refers to the implementation of the duties and functions of a educators certified teachers in schools

Keywords: Audit, Performance Teachers, Educators Certificate

ABSTRACT

TEACHER PERFORMANCE AUDIT (Descriptive Evaluative Studies at Educators Certified Teachers at Junior High School 7 Seluma Regency)

Manrizonriadi

Thesis. Study Program of Educational Administration Management, Post
Graduate, Faculty of Teacher Training and Education
Bengkulu University, 2013, 125 pages

The general objective of this study to audit the performance of the educators certified teachers at Junior High School 7 Seluma Regency. Specifically this study aimed to audit: 1) the performance of educators certified teachers in lesson planning, 2) the performance of certified teachers in the implementation of learning educators; 3) performance evaluation of educators certified teachers in learning, and 4) follow-up results of the performance audit educators certified teachers. The research method used is evaluative. Data collection techniques used in this study are: interviews, documentation and observation. Analysis technique used is quantitatively and qualitatively. Primary data derived from observation sheets analyzed quantitatively or with descriptive statistics, while the primary data obtained through interviews, documentary studies, and secondary data will be processed in a qualitatively with the steps; reduction the data, display the data, comparison of data with criteria and withdrawal conclusions. The result of this research showed audit by a educators certified teachers performance shows that the general performance educators certified teachers at Junior High School 7 Seluma Regency is good enough and optimum views of the performance of educators certified teachers in lesson planning, performance educators certified teachers in implementation of learning, teacher performance educators certified teachers in the evaluation of learning and follow-up performance audit certified teacher. Suggestions research; educational institutions in this at Junior High School 7 Seluma need to conduct a performance audit is a educators certified teachers on an on going basis which refers to the implementation of the duties and functions of a educators certified teachers in schools

Keywords: Audit, Performance Teachers, Educators Certificate

RINGKASAN

AUDIT KINERJA GURU (Studi Deskriptif Evaluatif pada Guru Bersertifikat Pendidik SMP Negeri 7 Seluma)

Manrizonriadi

Tesis. Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan, PPs FKIP
Universitas Bengkulu. 2013. 125 halaman.

Rumusan masalah penelitian ini bagaimanakah kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMP Negeri 7 Seluma? Rumusan khusus penelitian ini: 1) bagaimanakah audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan perangkat pembelajaran? 2) bagaimanakah audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran? 3) bagaimanakah audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran? dan 4) bagaimanakah tindak lanjut dari hasil audit kinerja guru bersertifikat pendidik?

Tujuan umum penelitian ini untuk menggambarkan kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMP Negeri 7 Seluma. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan: 1) kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran; 2) kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran; 3) kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran; dan 4) tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini evaluasi. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu : wawancara,

dokumentasi, dan observasi, dan angket pemenuhan Standar Nasional Pendidikan. Teknik analisa yang digunakan yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Data primer yang berasal dari lembar observasi diolah secara kuantitatif atau dengan statistik deskriptif, sedangkan data primer yang diperoleh melalui wawancara, studi dokumentasi, dan data sekunder akan diolah secara kualitatif dengan langkah-langkah; reduksi data, display data, perbandingan data dengan kriteria dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian sebagai berikut: *Pertama*, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran dilihat dari sudah dilakukannya penyusunan perangkat pembelajaran oleh guru, perangkat yang disusun sudah lengkap dan sudah dipergunakan dalam proses pembelajaran di kelas. Untuk ketersediaan sarana pembelajaran di SMP Negeri 7 Seluma sudah memadai, mendukung untuk proses pembelajaran serta dipergunakan guru dalam proses pembelajaran. Hasil penilaian terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma dalam perencanaan pembelajaran mendapatkan rata-rata skor yaitu sebesar 18,32 masuk dalam kategori cukup efektif. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma sudah cukup baik kinerjanya dalam perencanaan pembelajaran.

Kedua, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran dilihat dari pemahaman guru terhadap penyelesaian tugas sesuai dengan alokasi waktu mata pelajarannya, memiliki kepatuhan terhadap alokasi waktu yang diberikan, memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan

alokasi waktu mata pelajaran yang diajarkan dan memiliki kelengkapan perangkat pembelajaran, termasuk soal-soal evaluasi, kunci jawaban soal evaluasi, dan pedoman penilaian. Guru bersertifikat pendidik juga sudah memulai pembelajaran dengan melakukan apersepsi dan memiliki penguasaan materi pelajaran dan mampu menunjukkannya dalam proses pembelajaran. Hasil penilaian terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma dalam pelaksanaan pembelajaran, didapatkan rata-rata skor kinerja guru sebesar 19,62 masuk dalam kategori Cukup Efektif. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma sudah cukup baik kinerjanya dalam pelaksanaan pembelajaran.

Ketiga, kinerja guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma dalam evaluasi pembelajaran ditunjukkan dengan ketersediaan dokumen penilaian hasil belajar, beragamnya teknik dan metode evaluasi yang dipergunakan serta dilakukannya kegiatan remedial dan tindak lanjut pembelajaran oleh guru. Hasil penilaian yang dilakukan terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma dalam evaluasi pembelajaran didapatkan rata-rata skor kinerja guru sebesar 18,03 masuk dalam kategori Cukup Efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma sudah cukup baik kinerjanya dalam melakukan evaluasi pembelajaran.

Keempat, tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat pendidik di SMP Negeri 7 Seluma ditunjukkan dengan telah dilakukannya penilaian kinerja guru bersertifikat pendidik di sekolah ini. Bentuk dari tindak lanjutnya adalah

dengan melaporkan hasil penilaian kinerja guru dalam bentuk laporan bulanan kinerja guru. Pelaporan tersebut berisi tentang identitas guru bersertifikat pendidik dan tempat tugas utama dan tambahan, rekapitulasi kerja utama perminggu, rekapitulasi pemenuhan tugas perminggu dalam satu bulan, dan penilaian kerja dari atasan. Untuk penilaian kerja dari atasan komponennya adalah administrasi, disiplin, dedikasi, kreativitas dan inovasi, dan tanggung jawab. Pelaporan ini sudah menunjukkan profil serta memberikan gambaran tentang kinerja guru bersertifikat pendidik. Hasil dari audit kinerja guru bersertifikat pendidik itu adalah untuk perbaikan untuk perbaikan dan pembinaan kinerja guru dimasa yang akan datang.

Simpulan penelitian secara umum berdasarkan audit kinerja guru bersertifikat pendidik menunjukkan bahwa umumnya kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMPN 7 Seluma sudah cukup baik dan optimal dilihat dari kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran serta dari tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat.

Saran penelitian ini sebagai berikut: *Pertama*, institusi pendidikan dalam hal ini SMP Negeri 7 Seluma perlu mengadakan audit kinerja guru bersertifikat pendidik ini secara berkelanjutan yang mengacu pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru bersertifikat pendidik di sekolah, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja guru bersertifikat pendidik dan dapat memberikan masukan untuk

perencanaan sumber daya manusia guru di SMPN 7 Seluma.

Kedua, perlu komitmen dari pimpinan (Kepala Sekolah) dan manajemen sekolah agar dapat dipastikan bahwa guru bersertifikat pendidik telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, terutama pada pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, dan melaksanakan semua tugas dengan penuh secara administrasi, disiplin, dedikasi, kreativitas dan inovasi, dan tanggung jawab.

Ketiga, guru bersertifikat pendidik SMPN 7 Seluma harus memahami tugas pokok dan fungsinya, dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru itu akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru dalam pembelajaran difokuskan kepada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

Keempat, sejalan dengan evaluasi kinerja, Kementerian Pendidikan Nasional hendaknya mempertimbangkan agar guru bersertifikat pendidik yang setelah berjalan selama dua tahun ternyata kinerjanya tidak menunjukkan keadaan yang memadai, maka sebaiknya tunjangan profesi pendidik tersebut dicabut, dan dievaluasi kembali dalam tahun berikutnya. Apabila hasil audit menunjukkan kinerja yang memadai maka tunjangan profesi dapat dibayarkan kembali pada tahun berikutnya setelah ada laporan audit yang meyakinkan.

KATA PENGANTAR

Peneliti mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah Subhanna Wa Ta'ala yang telah memberi rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan tesis ini. Salawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa selalu memberi bimbingan dan keteladanan kepada pengikutnya sehingga memberi semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pendidikan pada Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu. Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Aliman, M.Pd, Ketua Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu yang telah memotivasi penulis dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Dr. Osa Juarsa, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu.
3. Bapak Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko, sebagai pembimbing I penulisan tesis ini, yang telah membimbing penulis dengan ketelitian dan keikhlasan.

4. Bapak Dr. Zakaria, M.Pd, sebagai pembimbing I penulisan tesis ini, yang telah yang telah banyak menyediakan waktu dan membantu didalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh dosen, staf administrasi Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu.
6. Bapak kepala sekolah, dan guru-guru SMP Negeri 7 Seluma yang telah membantu peneliti dalam pengumpulan data penelitian.
7. Istriku Rini Kuswanti, S.Pd, dan anak-anakku Rafi Aufa DF, Ranata Meidina R. dan Repqi Al Haq AR. yang selalu setia menyayangi dan mendampingi penulis dalam kehidupan ini.
8. Teman-teman sesama mahasiswa Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas yang telah memberikan dorongan dan semangat bagi penulis mulai dari awal perkuliahan sampai selesainya tesis ini dikerjakan.

Terakhir, kritik dan saran konstruktif sangat penulis harapkan, karena penulis yakin dan percaya bahwa tesis ini sangat jauh dari kesempurnaan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat dalam upaya meningkatkan pemenuhan Standar Nasional Pendidikan pada sekolah di daerah terpencil pada umumnya. Amin.

Bengkulu, Juni 2013
Penulis

Manrizonriadi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
ABSTRACT	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
F. Defenisi Konsep	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teoritik.....	12
1. Audit Kinerja	12
2. Kinerja Guru.....	15
3. Sertifikasi Guru	26

4. Audit Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Pembelajaran	32
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	42
C. Paradigma Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	46
B. Subjek Penelitian.....	47
C. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen`	48
D. Teknik Analisa Data.....	53
E. Pertanggungjawaban Peneliti	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian	102
C. Keterbatasan Penelitian.....	115
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Simpulan.....	116
B. Implikasi	118
C. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kisi-kisi Instrumen Penelitian	126
Lampiran 2: Pertanyaan Wawancara	127
Lampiran 3: Lembar Pengamatan	136
Lampiran 4: Transkrip Wawancara.....	148
Lampiran 5: Silabus Guru Bersertifikat Pendidik SMPN 7 Seluma	154
Lampiran 6: RPP Guru Bersertifikat Pendidik SMPN 7 Seluma.....	168
Lampiran 7: Dokumentasi Penelitan.....	180
Lampiran 9: Surat Penelitian.....	186
Lampiran 10: Riwayat Hidup.....	189

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Kisi-kisi Pedoman Wawancara	50
Tabel 3.2: Interval Kategori Audit Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran	54
Tabel 3.3: Interval Kategori Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran	55
Tabel 3.4: Interval Kategori Audit Kinerja Guru dalam Penilaian Pembelajaran	55
Tabel 4.1 Perolehan Skor Audit Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Dalam Perencanaan Pembelajaran Berdasarkan Pengamatan Peneliti dan Kepala SMPN 7 Seluma	73
Tabel 4.2 Perolehan Skor Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berdasarkan Pengamatan Peneliti dan Kepala SMPN 7 Seluma	84
Tabel 4.3 Perolehan Skor Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Dalam Evaluasi Pembelajaran Berdasarkan Pengamatan Peneliti dan Kepala SMPN 7 Seluma	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Sertifikasi Sebagai Bagian Peningkatan Mutu Guru dan Peningkatan Kesejahteraan Guru	30
Gambar 2.2: Sertifikasi Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan	31
Gambar 2.3 : Alur Paradigma Penelitian	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran dan pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi.

Pelaksanaan sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 setelah

diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007, dan perubahan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2008 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Tahun 2012 ini merupakan tahun keenam pelaksanaan sertifikasi guru. Merujuk pada data Kemendiknas, jumlah guru di Indonesia mencapai 2.791.204 orang (<http://www.baskara.com>). Pada tahun 2011, 1.101.552 guru telah mengikuti sertifikasi dan memiliki sertifikat pendidik, pada tahun 2012, dilaksanakan lagi sertifikasi guru untuk kurang lebih 300.000 orang guru, sehingga sampai tahun 2012 diperkirakan sudah 1.401.552 orang guru yang telah memiliki sertifikat pendidik (Kompas.com, 24 Desember 2012).

Dalam lingkup Kabupaten Seluma hingga tahun 2012 terdapat sejumlah 885 orang guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik atau sekitar 41,70% dari total 2.123 orang guru yang ada di Kabupaten Seluma, dengan rincian 19 orang dari PAUD atau 2,14% dari keseluruhan guru bersertifikat pendidik, 698 orang guru SD dan SMP (Pendidikan Dasar) atau 78,86%, dan 168 orang guru SMA/SMK (Pendidikan Menengah) atau 19%, sedangkan sisanya 1.238 orang guru (58.30%) lainnya belum tersertifikasi (Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma, Tahun 2012).

Tujuan utama dari pemberian sertifikat pendidik pada guru-guru pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kinerja guru agar mampu melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan kompetensinya, sehingga mutu pendidikan di Indonesia semakin meningkat. Oleh karena itu, bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik, kinerja guru tersebut harus meningkat

yang terlihat dari kegairahan mereka dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan, kemauan, dan kemampuan membeli buku penunjang sertifikasi, berlangganan surat kabar/jurnal, serta kebiasaan menggunakan komputer/laptop. Selain itu, guru harus tetap aktif mengikuti pelatihan/seminar, membuat bahan ajar, melibatkan diri dalam kegiatan profesi, hingga melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah.

Napitupulu dan I Made dalam <http://edukasi.kompas.com> mengutip pendapat Sulistiyo (2011) menyebutkan sertifikasi guru yang dilaksanakan pemerintah sejak 2006 lalu mulai memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru. Sejalan dengan itu penelitian Ananda, dkk (2010) menunjukkan kinerja guru bersertifikat pendidik ditinjau dari standar pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional adalah dalam kategori baik. Namun, peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada guru-guru yang lolos sertifikasi lewat pendidikan dan latihan profesi guru. Namun demikian, gambaran tentang dampak peningkatan kinerja guru yang bersertifikat pendidik tersebut, belum mewakili keadaan sesungguhnya. Masih terdapat pandangan bahwa sertifikasi profesi belum meningkatkan kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2007: 9-11) sedikitnya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar, yaitu: (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (d)

rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, dan (g) rendahnya kemampuan manajemen waktu. Lebih lanjut mengemukakan, ditengarai bahwa profesionalisme guru di Indonesia masih sangat rendah, dan secara makro merupakan penyebab rendahnya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh yang itu disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis, apalagi membuka internet. Selain kondisi tersebut, kurangnya motivasi dari dalam diri guru untuk meningkatkan kualitas diri juga menjadi alasan rendahnya profesionalisme mereka.

Mengacu pada hasil penelaahan terhadap pelaksanaan sertifikasi guru dan didukung dengan adanya beberapa studi tentang dampak peningkatan kinerja guru yang bersertifikat pendidik, maka perlu dilakukan audit terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik tersebut. Audit kinerja guru pada hakekatnya adalah proses kegiatan evaluasi atau pengujian secara sistematis yang berisi tentang metode dan prosedur audit atas laporan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan untuk mendapatkan informasi secara obyektif dalam semua hal yang berhubungan dengan pernyataan tentang kejadian-kejadian kegiatan kompetensi pendidik serta menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan dalam kompetensi tersebut

dengan kriteria yang telah ditetapkan, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Setiawan, 2007:8).

Audit kinerja guru pada prinsipnya harus mengacu pada tiga aspek dasar kemampuan guru, yaitu: a) aspek perencanaan pembelajaran, b) aspek pelaksanaan pembelajaran, dan c) aspek evaluasi pembelajaran, oleh karenanya pelaksanaan audit kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya audit kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Aspek pelaksanaan pembelajaran yaitu pelaksanaan tugas pengajaran kepada peserta didik di kelas sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Proses pembelajaran dilaksanakan berdasarkan tahapan-tahapan yang direncanakan, mulai dari materi yang diberikan, strategi pelaksanaan pembelajaran, metode atau teknik pembelajaran yang digunakan sesuai dengan karakteristik materi pembelajaran. Sedangkan aspek evaluasi pembelajaran yaitu guru melaksanakan serangkaian tes hasil belajar kepada peserta didik baik melalui tes normatif maupun tes sumatif. Evaluasi pembelajaran akan memberikan gambaran hasil belajar siswa, sekaligus menjadi tolak ukur pencapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan guru selama ini.

SMP Negeri 7 Seluma terletak di Desa Cahaya Negeri Kecamatan

Sukaraja beralamat di Jalan Transmigrasi Desa Bukit Peninjauan I. Pada tahun 2012/2013, ditinjau dari jumlah siswa dan guru, SMP 7 Seluma ini mempunyai rombongan belajar sebanyak 15 kelas (633 orang siswa) yang berasal dari input yang berkualitas baik. Jumlah guru yaitu 34 orang terdiri dari 29 orang PNS dan 5 orang non PNS. Secara kuantitas dan kualitas guru yang ada di sekolah ini cukup memiliki kompetensi yang representatif. Guru pada sekolah ini yang sudah memiliki sertifikat pendidik berjumlah 13 orang.

Berdasarkan pengamatan penulis, mutu kinerja guru bersertifikat pendidik SMP Negeri 7 Seluma masih belum berbeda jauh dengan keadaan sebelum mereka menerima sertifikat pendidik. Selain itu, tingkat kinerja guru bersertifikat pendidik tersebut belum berbeda secara signifikan dengan guru yang belum bersertifikat pendidik. Kinerja guru ini dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Ada beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai penyebab masih rendahnya kinerja guru bersertifikat pendidik SMP Negeri 7 Seluma, antara lain: a) masih rendahnya komitmen guru dalam mendidik dan mengajar, b) rendahnya komitmen guru dalam menjalankan profesi secara profesional, c) kurangnya kepemilikan materi bahan ajar yang relevan dengan bidang studi secara memadai sesuai dengan perkembangan, d) belum pernah dilakukan penilaian atau audit kinerja guru bersertifikat pendidik, dan e) kurangnya kemauan guru bersertifikat pendidik dalam meningkatkan kemampuan profesional guru bidang studi, seperti kemampuan bahan materi ajar, penulisan

karya ilmiah bidang studi, pengembangan media pembelajaran, kepemilikan buku referensi yang relevan dan memadai, dan sebagainya.

Beberapa faktor di atas diduga menjadi penyebab guru yang bersertifikat pendidik di SMP Negeri 7 Seluma belum menunjukkan peningkatan kinerja secara signifikan meskipun mereka telah mendapatkan sertifikat pendidik, bahkan kinerjanya tidak berbeda dengan guru yang belum bersertifikat pendidik. Penelitian Baruningsih (2011) juga menemukan bahwa memang terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, akan tetapi tidak ada perbedaan kinerja guru bersertifikat pendidik tersebut dengan guru yang belum bersertifikat. Penelitian ini menyarankan untuk Kementerian Pendidikan Nasional meninjau kembali proses pelaksanaan sertifikasi guru, sebab kinerjanya tidak jauh berbeda dengan yang belum bersertifikasi (<http://lib.unnes.ac.id>). Penelitian ini menyatakan bahwa keberadaan dan pelaksanaan sertifikasi guru belum memberikan dampak terhadap kinerja guru, padahal dari pelaksanaan sertifikasi guru, guru diberikan kesejahteraan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam kaitannya dengan guru-guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik ini, peneliti tertarik untuk melakukan kajian dalam bentuk audit terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Seluma yang bersertifikat pendidik dalam penelitian yang berjudul “ Audit Kinerja Guru (Studi Deskriptif Evaluatif pada Guru Bersertifikat Pendidik SMP Negeri 7 Seluma)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Umum

Bagaimanakah kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMP Negeri 7 Seluma? Rumusan masalah ini mencakup audit proses dan hasil kinerja guru bersertifikat pendidik.

2. Khusus

- a. Bagaimanakah audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan perangkat pembelajaran pada SMP Negeri 7 Seluma?
- b. Bagaimanakah audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran pada SMP Negeri 7 Seluma?
- c. Bagaimanakah audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran pada SMP Negeri 7 Seluma?
- d. Bagaimanakah tindak lanjut dari hasil audit kinerja guru bersertifikat pada SMP Negeri 7 Seluma?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Tujuan Umum

Untuk menggambarkan audit kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMP Negeri 7 Seluma.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan :

- a. Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran
- b. Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran.
- c. Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran.
- d. Tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a) Sebagai sarana dan wadah pengembangan wawasan keilmuan, dan implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008.
- b) Sebagai sumber kajian pengembangan tenaga pendidik yang professional bagi pihak-pihak yang terkait dengan sertifikasi guru khususnya Kementerian Pendidikan Nasional
- c) Bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian lanjutan.

2. Kegunaan Praktis

- a) Menjadi bahan pertimbangan tentang sejauh mana kinerja guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik telah dapat menjalankan tugas profesinya sebagai guru.
- a) Sebagai bahan masukan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma dalam rangka pengambilan keputusan dan penyusunan rencana strategis pengembangan profesionalisme guru lingkup Kabupaten Seluma.

- b) Sebagai bahan masukan konstruktif bagi guru-guru SMP Negeri di Kabupaten Seluma, khususnya SMPN 7 Seluma sehingga kompetensi profesionalismenya dapat lebih ditingkatkan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ditenggarai bahwa profesionalisme guru yang masih sangat rendah menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan. Guru-guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik, ditenggarai juga belum mampu menunjukkan kinerja yang semakin baik dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja guru bersertifikat pendidik, khususnya kinerja utamanya dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Mengacu pada masih rendahnya kinerja guru yang bersertifikat pendidik, maka perlu dilakukan audit terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik tersebut. Audit kinerja guru pada hakekatnya adalah proses kegiatan evaluasi atau pengujian secara sistematis yang berisi tentang metode dan prosedur audit atas laporan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan untuk mendapatkan informasi secara obyektif dalam semua hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kompetensi pendidik.

Audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam penelitian ini difokuskan kepada kinerja guru dalam pembelajaran, dengan aspek dasar kemampuan guru, yaitu: 1) aspek perencanaan pembelajaran, 2) aspek pelaksanaan pembelajaran, dan 3) aspek evaluasi pembelajaran, serta 4) tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat pendidik.

F. Definisi Konsep

Audit Kinerja Guru, merupakan suatu proses kegiatan evaluasi atau pengujian secara sistematis yang berisi tentang metode dan prosedur audit atas laporan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan untuk mendapatkan informasi secara obyektif dalam semua hal yang berhubungan dengan asersi tentang kejadian-kejadian kegiatan kompetensi pendidik (guru) serta menentukan tingkat kesesuaian antara asersi kompetensi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Kinerja Guru, yang dimaksud adalah kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dalam pembelajaran. Kinerja guru itu akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru dalam pembelajaran difokuskan kepada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

Sertifikat Pendidik, yang dimaksud bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga pendidik, setelah mengikuti proses sertifikasi guru, dinyatakan lulus serta berhak menerima tambahan tunjangan penghasilan sesuai ketentuan yang berlaku. Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu dan kesejahteraan guru, serta berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritik

1. Audit Kinerja

Seiring dengan bertambahnya kompleksitas program pemerintah, audit sektor publik pun mengalami perkembangan yang melampaui ruang lingkup audit keuangan dan audit kepatuhan menuju pada audit kinerja yang mendukung para pembuat kebijakan dalam menjalankan perannya (Waring & Morgan, 2007). Audit kinerja secara umum adalah aktivitas generik yang mencakup berbagai macam aktivitas di dalamnya sehingga mendefinisikannya tidaklah mudah (OECD: *Performance Audit and Modernisation Government*, 1996).

Menurut Guthrie & Parker (1999), O’Leary (1996), Leeuw (1996), Thompson (1996), Parker (1990), English (1990), McRoberts & Hudson (1985) dalam Nath, Van Perseuw & Alan Lowe (2005), audit kinerja digambarkan sebagai *”an independent evaluation of the economy and efficiency of auditee operations, and the effectiveness of programs in the public sector”*. Pendapat ini dapat diterjemahkan bebas menjadi evaluasi independen atas ekonomi dan efisiensi dari aktivitas/kegiatan auditee dan efektivitas dari program sektor publik (*Public Sector Performance Auditing*, 2005).

Sedangkan menurut Waring & Morgan, *”performance auditing is a systematic, objective assesment of the accomplishment or process of a*

government program or activity of the purpose of determining its effectiveness, economy or efficiency". Bisa dikatakan Waring & Morgan mengartikan audit kinerja sebagai sebuah penilaian yang obyektif dan sistematis atas pencapaian atau proses dari aktivitas atau program pemerintah dengan tujuan untuk menentukan efektivitas, keekonomisan dan efisiensinya.

Penilaian ini disertai dengan rekomendasi untuk perbaikan yang dilaporkan kepada manajer, menteri ataupun legislator dan semua pihak yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan rekomendasi tersebut ataupun untuk menjamin akuntabilitas atas tindakan perbaikan. Audit kinerja adalah perencanaan, pengumpulan dan pengevaluasian bukti-bukti yang cukup, relevan, material dan kompeten, yang dilakukan oleh pemeriksaan yang bebas dengan sasaran untuk menilai apakah dalam pencapaian tujuannya telah menggunakan sumber-sumber secara ekonomis, efisien dan efektif, yang menghasilkan kesimpulan, merumuskan saran-saran perbaikan serta melaporkan hasilnya pada pihak ketiga (Setyawan, 1988).

Sedangkan menurut Ulum (2009), audit kinerja adalah pengujian sistematis, terorganisasi dan obyektif atas suatu entitas untuk menilai pemanfaatan sumber daya dalam memberikan pelayanan publik secara efisien dan efektif dalam memenuhi harapan *stakeholder* dan memberikan rekomendasi guna peningkatan kinerja. Harun (2009) berpendapat bahwa audit kinerja merupakan sebuah pendekatan yang sistematis dan obyektif

yang digunakan untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti-bukti tentang kinerja sektor publik, ekonomi dan efisiensi program, fungsi-fungsi atau sejumlah aktivitas yang dilakukan oleh organisasi sektor publik serta efektivitasnya mencapai hasil yang diinginkan (*desired outcome*).

Dari beberapa pengertian tersebut nampak bahwa esensi dari audit kinerja adalah pemeriksaan untuk menilai suatu program atau organisasi sektor publik apakah telah dijalankan secara ekonomis, efisien dan efektif dengan tujuan akhir memberikan rekomendasi guna perbaikan atau peningkatan kinerja program atau organisasi sektor publik tersebut.

Komponen fundamental dalam audit kinerja adalah temuan audit (Waring & Morgan, 2007). Temuan audit ini terdiri atas beberapa elemen standar, yaitu kriteria, kondisi, akibat dan sebab. Kriteria menggambarkan kondisi ideal dimana kinerja akan diukur. Yang termasuk di dalam kriteria diantaranya adalah ekspektasi, standar, peraturan, kebijakan, *benchmarks* ataupun kinerja dari program atau institusi yang sama. Kondisi adalah keadaan yang sebenarnya. Identifikasi kondisi dilakukan dengan pengumpulan data dan informasi yang akan diperbandingkan dengan kriteria. Akibat adalah perbedaan antara kriteria yang ditetapkan dengan kondisi atau konsekuensi dari perbedaan tersebut. Akibat bisa juga diartikan sebagai dampak yang terjadi pada kondisi akibat intervensi suatu program. Sebab menjelaskan bagaimana dan kenapa suatu kondisi terjadi atau kenapa suatu kinerja tidak tercapai ketika suatu permasalahan ditemukan.

Secara garis besar ada dua tipe audit kinerja, yaitu audit manajemen dan audit program. Audit manajemen adalah audit kinerja yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh sumber daya yang dimiliki telah digunakan oleh manajemen secara sebaik-baiknya. Sedangkan audit program adalah audit kinerja yang bertujuan untuk melihat apakah manajemen telah mencapai tujuan program yang telah ditetapkan.

Agar audit kinerja dapat mencapai tujuannya perlu mempertimbangkan tujuh (7) prinsip dasar sebagai berikut: a) titik berat pemeriksaan pada obyek pemeriksaan yang mempunyai peluang untuk diperbaiki; b) prasyarat penilaian kegiatan obyek pemeriksaan; c) pengungkapan dalam laporan tentang adanya temuan-temuan yang bersifat positif; d) individu yang bertanggung jawab atas kekurangan-kekurangan; e) tindakan-tindakan terhadap petugas-petugas yang tidak bertanggung jawab; f) pelanggaran hukum pidana; dan g) penyelidikan dan pencegahan kecurangan (Bayangkara, 2008:5-6).

2. Kinerja Guru

a. Konsep Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang

dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2001:45).

Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Fatah (1996:78) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja seorang guru berhubungan erat dengan proses belajar yang terjadi di dalam maupun di luar kelas pada suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang

dicapai seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar dan usaha-usaha yang dilakukannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kinerja guru juga merupakan suatu wujud aplikasi dari segala potensi yang dimiliki oleh seorang guru. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni ketrampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001:34). Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antra pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Cestetter (dalam Mulyasa, 2003:89) ada empat kriteria kinerja yaitu (a) Karakteristik individu, (b) Proses, (c) Hasil, dan (d) kombinasi antara karakteristik individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan

keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Menurut Pidarta (1999:78) bahwa moral kerja positif ialah suasana yang gembira, bekerja bukan diartikan sebagai suatu yang dipaksakan melainkan sebagai suatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai sesuatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar (1992:67) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan. Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara kongkrit dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode

dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.

- 2) Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. (Daryanto, 2001).

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (a). Unjuk kerja, (b). Penguasaan Materi, (c). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (d). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (e). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001). Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (a). Guru sebagai pengajar, (b). Guru sebagai pembimbing dan (c). Guru sebagai administrator kelas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain : kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

- 1) Kepribadian dan dedikasi. Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Darajat (dalam Djamarah SB, 1994) bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

- 2) Pengembangan Profesi. Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta (1999) bahwa Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.
- 3) Kemampuan Mengajar. Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper (dalam Zahera, 1997) mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari

(learning what to be learnt), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya (Rusmini, 2003). Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda (Nasanius Y, 1998).

d. Metode Penilaian Kinerja

Baik para teoritis maupun praktisi berpendapat bahwa penilaian terhadap prestasi kerja pada pegawai merupakan aspek yang sangat penting dari manajemen pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, dalam hal ini guru, searah dengan tujuan pelaksanaan sertifikasi guru lingkup kementerian pendidikan nasional. Menurut Siagian (2008:234), secara teoritikal, berbagai metode dan teknik penilaian prestasi kerja yaitu untuk menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif dalam satu kurun waktu tertentu guna kepentingan mutasi maupun pengembangan karir pegawai. Untuk mencapai keduanya, pemahaman yang mendalam terhadap metode penilaian itu menjadi sangat penting.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu upaya untuk mengukur tingkat kinerja atau prestasi kerja pegawai dalam hal ini guru sesuai

dengan yang telah ditetapkan, baik mengenai prosedur dan mekanisme suatu jenis pekerjaan tertentu.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Efektivitas dari penilaian kinerja sangat tergantung kepada sasaran strategis yang ingin dicapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan. Schuler dan Jackson (Wibowo, 2007:2) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah a) Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan pegawai dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup. b) Mengukur kontribusi masing-masing unjuk kerja dan masing-masing pegawai; c) Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempertinggi dan mempermudah strategi; dan d) Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

f. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah: orang yang dinilai (guru), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan, perusahaan atau institusi.

Bagi pegawai atau guru yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja menurut Rivai dan Basri (2004:168), antara lain:

“(a) meningkatkan motivasi, (b) meningkatkan kepuasan hidup, (c) adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka, (d) umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif, (e) pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, (f) pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin, (g) adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas, (h) peningkatan pengertian tentang nilai pribadi, (i) kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya, (j) suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut, (k) adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan, (l) kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan, dan, (m) meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan”.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai, dalam hal ini guru, sehingga, motivasi kerja meningkat. Seiring dengan meningkatnya motivasi kerja, maka aspek-aspek lainnya yang terdapat dalam kinerja pun ikut meningkat yang pada akhirnya mampu mendatangkan manfaat baik kepada pegawai/ guru, maupun institusi atau unit kerjanya.

g. Langkah-langkah Penilaian Profesionalisme

Untuk melaksanakan proses penilaian terhadap pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan (guru), secara garis besar merupakan hal yang komprehensif, dirancang untuk mengakui adanya keterkaitan antara organisasi dan lingkungannya.

Arcaro (2007:182) menjabarkan langkah-langkah penilaian profesionalisme sebagai berikut: a) Mewawancarai staf dan administrator untuk mengetahui apa yang sebenarnya dilakukan para pimpinan. Masalah difokuskan pada pelaksanaan tugas pokok, tanggung jawab, pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan; b) Menggunakan pertanyaan kompetensi untuk menggambarkan masing-masing tugas individu. Pernyataan harus sejalan dengan instruksi tugasnya; c) Menggambarkan makna penting masing-masing keterampilan untuk mencapai keberhasilan kerja, sebagai langkah identifikasi tingkat keahlian dan kemahiran yang diperlukan bagi masing-masing kompetensi; d) Gunakan kompetensi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing orang. Berikan daftar kompetensi tugas secara utuh pada setiap individu, dan e) Data yang diperoleh dievaluasi untuk menentukan tingkat kemahiran individu pada masing-masing kompetensi, sehingga darinya identifikasi keperluan pelatihan dapat dilakukan, serta f) mempersiapkan rencana karir, kekuatan dan kelemahan individu tertentu dapat ditentukan. Keseluruhan informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk melakukan pengembangan profesionalisme individu.

3. Sertifikasi Guru

a. Definisi Sertifikasi Guru

Pengertian sertifikasi dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen”. Adapun pendapat lain dari Jamal (2009 : 59) tentang pengertian sertifikasi jika dilihat dari pelaksanaan sertifikasi tersebut adalah sebagai berikut : Sertifikasi adalah proses mendapatkan sertifikat profesional dengan cara mengumpulkan portofolio yang jumlahnya ada 10 unsur. Kesepuluh unsur tersebut saling berkaitan antara yang satu dengan lainnya. Jika portofolio tidak mampu memenuhi syarat, maka langkah selanjutnya adalah mengikuti diklat (pendidikan dan pelatihan) secara intensif tentang tips dan metodologi menjadi guru profesional secara teori dan praktek.

Pengertian sertifikasi profesi guru itu sendiri dikemukakan oleh Kunandar (2008 :79) adalah “proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi”.

Jadi, gabungan dari ketiga pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah suatu proses yang harus dilewati guru untuk mendapatkan sertifikat pendidik dengan cara memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang baik itu melalui portofolio maupun pendidikan dan pelatihan guru.

b. Dasar Pemikiran dan Landasan Pelaksanaan Kegiatan Sertifikasi

Dasar pemikiran pelaksanaan sertifikasi berangkat dari kedudukan Guru sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Pelaksanaan sertifikasi guru dimulai sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Landasan hukum yang digunakan sebagai dasar penyelenggaraan sertifikasi guru sejak tahun 2009 adalah Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Tahun 2013 merupakan tahun ketujuh pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan (Kementerian Pendidikan Nasional, 2012:1-2).

Mengacu hasil evaluasi pelaksanaan sertifikasi guru tahun sebelumnya dan didukung dengan adanya beberapa kajian/studi, maka dilakukan beberapa perubahan mendasar pada pelaksanaan sertifikasi guru, khususnya untuk tahun 2013.

Pada tahun 2013, khusus pada proses penetapan dan pendaftaran peserta terdapat perubahan. Perubahan itu antara lain perekrutan peserta sertifikasi guru sekaligus dilakukan untuk perangkingan calon peserta tahun 2013-2015 oleh sistem terintegrasi dengan data base NUPTK yang dipublikasikan secara *online*, penetapan sasaran/kuota per provinsi dan kabupaten/kota berdasarkan keseimbangan usia dan keadilan proporsional jumlah peserta antar provinsi. Pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2013 dimulai dengan pembentukan panitia pelaksanaan sertifikasi guru di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, pemberian kuota kepada dinas pendidikan kabupaten/kota, dan penetapan peserta. Agar seluruh pihak yang terkait pelaksanaan sertifikasi guru mempunyai pemahaman yang sama tentang kriteria dan proses penetapan peserta sertifikasi guru.

Sedangkan dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan adalah sebagai berikut;

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- 5) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru
- 6) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan (Kementerian Pendidikan Nasional, 2012:2-3)..

c. Tujuan Sertifikasi Guru

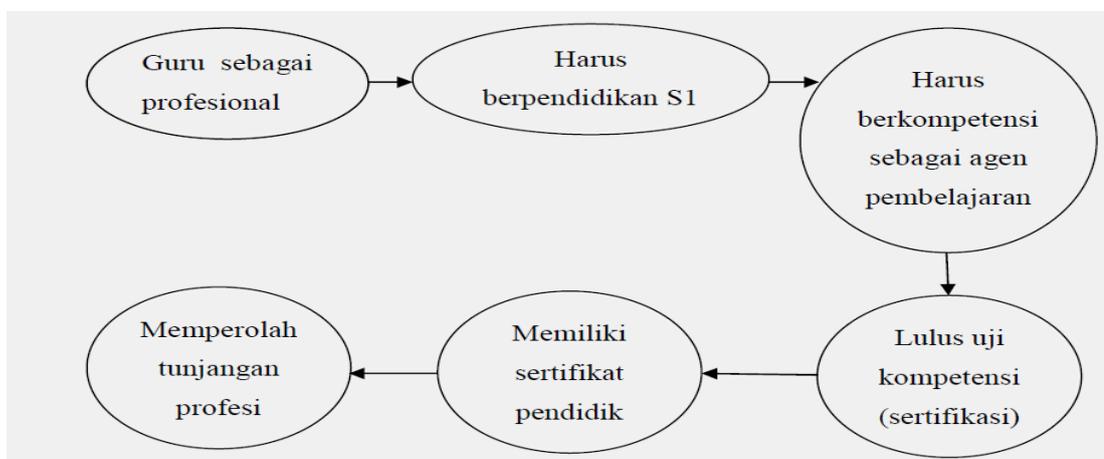
Tujuan dari sertifikasi guru ini dikemukakan oleh Jamal (2009 : 29) adalah : untuk meningkatkan mutu lulusan dan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Secara detail, sertifikasi guru bertujuan sebagai berikut : a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; b) Meningkatkan profesionalisme guru; c) Meningkatkan proses dan hasil pendidikan; dan d) Mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia baik dalam prosesnya maupun hasil pendidikannya dengan cara meningkatkan kualitas guru melalui peningkatan profesionalisme guru (dengan memberikan standar kualifikasi dan standar kompetensi guru sebagai pendidik) sehingga mampu melaksanakan tugasnya sebagai

agen pembelajaran dan mampu mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional.

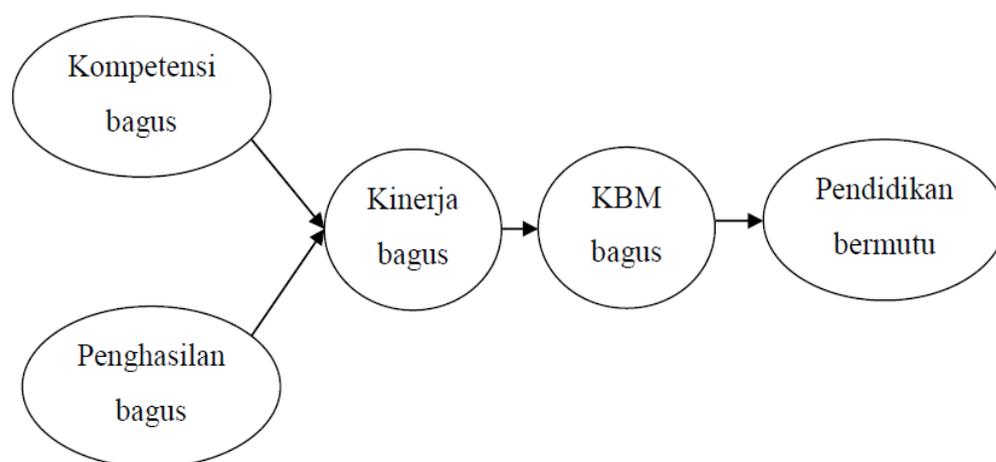
Ada dua target pelaksanaan sertifikasi guru yang juga dikemukakan oleh Jamal (2009 : 29) : a) Meningkatkan kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial guru dan b) Meningkatnya profesionalitas, kinerja dan kesejahteraan guru. Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial) dan meningkatkan kesejahteraan guru (memberikan tunjangan profesi bagi guru yang lulus sertifikasi) dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan profesionalitas dari guru-guru yang telah lulus sertifikasi.

Jika digambarkan tujuan sertifikasi seperti yang dikemukakan oleh Muchlas Samani sebagai ketua tim sertifikasi guru Ditjen Dikti Depdiknas (dalam Jamal, 2009 : 30) :



Gambar 2.1 : Sertifikasi Sebagai Bagian Peningkatan Mutu Guru dan Peningkatan Kesejahteraan Guru.

Gambar di atas menjelaskan bahwa guru sebagai profesional harus memiliki pendidikan minimal S1 dan memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran. Namun untuk dapat mencetak guru-guru yang profesional (berpendidikan S1 dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran) diperlukannya suatu uji kompetensi yaitu sertifikasi guru. Sertifikasi guru ini merupakan cara untuk meningkatkan mutu guru dengan mengeluarkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan Undang-undang (kompetensi sebagai agen pembelajaran) dan meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan bagi guru yang lulus uji kompetensi (sertifikasi).



Gambar 2.2 : Sertifikasi Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Gambar di atas menjelaskan bahwa dengan guru memiliki kompetensi yang bagus (berkompetensi sebagai agen pembelajaran) dan memiliki penghasilan yang bagus (memiliki tunjangan profesi) dapat meningkatkan kinerja dari guru tersebut (kinerjanya semakin

bagus) dan meningkatkan proses pembelajaran (KBM semakin bagus) sehingga meningkatkan mutu pendidikan (pendidikan bermutu).

d. Manfaat Sertifikasi Guru

Manfaat dari sertifikasi ini menurut Jamal (2009 : 31) : a) Melindungi profesi guru dari praktek-praktek yang tidak kompeten dan merusak citra profesi guru; b) Melindungi masyarakat dari praktek-praktek pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional; dan c) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Dari penjelasan Jamal di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari sertifikasi guru, profesi guru diakui sebagai tenaga ahli khususnya dalam bidang pendidikan sehingga dalam prakteknya guru melaksanakan tugasnya secara kompeten, profesional dan tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Selain itu sertifikasi juga bermanfaat untuk melindungi masyarakat dari praktek pendidikan yang kurang baik (kurang berkualitas).

4. Audit Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Pembelajaran

Konsep dasar tentang audit dan evaluasi dalam penerapan dalam penilaian kinerja guru memiliki persamaan dan perbedaan. Perbedaannya terletak pada penerapan metode dan prosedur dalam mengevaluasi kinerja guru, dimana dalam model audit kinerja guru tentang penerapan metode dan prosedur audit dilakukan dengan mengacu pada dua tahapan pengujian

yaitu pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat, serta pengujian substantive atas komponen kompetensi guru. Hal tersebut kurang diperhatikan dalam model evaluasi. Dalam konsep evaluasi hanya cenderung mengandalkan pada system penilaian dan pengukuran untuk mendapatkan suatu kesimpulan, dimana dalam penerapan metode dan prosedur evaluasi terhadap kinerja guru belum begitu jelas sistemnya. Adapun persamaannya adalah kedua-duanya baik audit maupun evaluasi terhadap kinerja guru dimaksudkan untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang memadai apakah kinerja guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik telah mampu menjalankan tugas profesinya sebagai guru secara memadai. Oleh karena itu dalam kajian penelitian ini, peneliti cenderung menyamakan antara pengertian atau istilah audit dengan istilah evaluasi terutama dalam hal untuk melakukan penilaian kinerja guru, dengan menekankan pada penerapan metode dan prosedur audit secara memadai.

Audit Kinerja Guru pada hakekatnya adalah merupakan suatu proses kegiatan evaluasi atau pengujian secara sistematis yang berisi tentang metode dan prosedur audit atas laporan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan untuk mendapatkan informasi secara obyektif dalam semua hal yang berhubungan dengan asersi tentang kejadian-kejadian kegiatan kompetensi pendidik (guru) serta menentukan tingkat kesesuaian antara asersi kompetensi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Setiawan, 2007:8).

Sedangkan evaluasi adalah merupakan proses aktivitas penilaian dan pengukuran terhadap suatu obyek tertentu yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan hasil kesimpulan secara memadai. Depdiknas RI (2007) telah membuat format kertas kerja untuk pengujian sertifikasi guru dalam bentuk portofolio. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran (kompetensi kepribadian, pedagogic, professional, dan social).

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, komponen portofolio meliputi: (a) kualifikasi akademik, (b) pendidikan dan pelatihan, (c) pengalaman mengajar, (d) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (e) penilaian dari atasan dan pengawas, (f) prestasi akademik, (g) karya pengembangan profesi, (h) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (i) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social, dan (j) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Mengingat begitu luasnya pembahasan yang dilakukan, audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada kinerja guru dalam pembelajaran. Audit kinerja guru ini mengacu pada tiga aspek dasar kemampuan guru, yaitu: a) aspek perencanaan

pembelajaran, b) aspek pelaksanaan pembelajaran, dan c) aspek evaluasi pembelajaran, serta d) tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat pendidik.

1) Perencanaan Pembelajaran

Dalam manajemen pembelajaran, sebagai langkah awal guru dalam melaksanakan pembelajaran adalah mempersiapkan perencanaan program pembelajaran atau perangkat pembelajaran. Adapun aspek-aspek yang termasuk dalam perencanaan pembelajaran adalah : menetapkan tujuan/sasaran pendidikan, menyusun silabus dan penilaian, menentukan metode yang akan dipakai, merencanakan media dan alat peraga yang relevan, menyusun program (tahunan, semester, rencana kegiatan belajar), menyusun jadwal kegiatan, memilih bahan ajar yang relevan, menganalisis materi pelajaran dan menentukan teknik penilaian.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: a) Identitas Silabus; b) Stándar Kompetensi (SK); c) Kompetensi Dasar (KD); d) Materi Pembelajaran; e) Kegiatan Pembelajaran; f) Indikator; g) Alokasi waktu; dan h) Sumber pembelajaran.

Sedangkan program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus. RPP adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Lingkup rencana pembelajaran paling luas mencakup satu KD, yang terdiri atas satu indikator atau beberapa indikator untuk satu kali pertemuan atau lebih.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik-teknik pembelajaran dan pengajaran yang paling efektif, sesuai dengan karakteristik siswa, karakteristik guru, dan kondisi nyata sumberdaya yang tersedia di sekolah. Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran dan pengajaran yang berpusat pada siswa (*student centered*) lebih mampu memberdayakan pembelajaran yang menekankan pada keaktifan belajar siswa, bukan pada keaktifan mengajar guru. Oleh karena itu cara-cara belajar siswa aktif seperti misalnya *active learning*, *cooperative learning*, dan *quantum learning* perlu diterapkan.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas,

penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran (Ditjen PMPTK Depdiknas, 2008:22). Tugas-tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3) Evaluasi Pembelajaran

Depdiknas (2008:5) menyatakan bahwa penilaian adalah proses sistematis meliputi pengumpulan informasi (angka atau deskripsi verbal), analisis, dan interpretasi untuk mengambil keputusan. Sedangkan penilaian pendidikan adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Untuk itu, diperlukan data sebagai informasi yang diandalkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Dalam hal ini, keputusan berhubungan dengan sudah atau belum berhasilnya peserta didik dalam mencapai suatu kompetensi. Jadi, penilaian merupakan salah satu pilar dalam pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang berbasis kompetensi.

Depdiknas (2008:5) juga mengatakan bahwa penilaian merupakan suatu proses yang dilakukan melalui langkah-langkah perencanaan, penyusunan alat penilaian, pengumpulan informasi melalui sejumlah bukti yang menunjukkan pencapaian hasil belajar peserta didik, pengolahan, dan penggunaan informasi tentang hasil belajar peserta didik. Penilaian dilaksanakan melalui berbagai bentuk antara lain: penilaian unjuk kerja (*performance*), penilaian sikap, penilaian tertulis (*paper and pencil test*), penilaian proyek, penilaian melalui kumpulan hasil kerja/karya peserta didik (*portfolio*), dan penilaian diri .

Penilaian hasil belajar baik formal maupun informal diadakan dalam suasana yang menyenangkan, sehingga memungkinkan peserta didik menunjukkan apa yang dipahami dan mampu dikerjakannya. Hasil belajar seorang peserta didik tidak dianjurkan untuk dibandingkan dengan peserta didik lainnya, tetapi dengan hasil yang dimiliki peserta didik tersebut sebelumnya. Dengan demikian peserta didik tidak merasa dihakimi oleh guru tetapi dibantu untuk mencapai apa yang diharapkan.

Kemampuan guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes

yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk efektifitas kinerja guru dalam melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran, dituntut memiliki kemampuan untuk : a) penyusunan soal/perangkat penilaian sesuai dengan indikator atau kriteria unjuk kerja yang telah ditetapkan, b) menilai hasil belajar, c) memeriksa hasil penilaian, d) menganalisis hasil penilaian, dan e) menyusun serta menyimpulkan hasil penilaian; dan selanjutnya melaksanakan tindak lanjut untuk program perbaikan dan pengayaan.

4) Tindak Lanjut Hasil Audit Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik

Menurut Akmal (2006) tindak lanjut hasil pemeriksaan didefinisikan sebagai suatu proses untuk menentukan kecukupan, keefektifan dan ketepatan waktu tindakan-tindakan koreksi yang dilakukan terhadap rekomendasi dari temuan pemeriksaan yang dilaporkan. Termasuk temuan-temuan yang berkaitan yang diperoleh oleh pemeriksa baik intern maupun ekstern.

Dalam standar profesi disebutkan bahwa pemeriksa intern harus melakukan tindak lanjut untuk memastikan apakah tindakan koreksi telah dilakukan oleh manajemen atas temuan yang dilaporkan. Kewajiban atau tanggung jawab untuk melaksanakan tindak lanjut oleh unit pemeriksa intern harus dicantumkan dalam piagam pengukuhan wewenang dan tanggung jawab pemeriksa intern (audit charter).

Pemeriksa intern harus memasukan kegiatan tindak lanjut di dalam perencanaan jangka panjang dan perencanaan tahunan. Dalam pelaksanaannya pemeriksa intern perlu menyusun prosedur kerja pelaksanaan tindak lanjut dengan berdasarkan pertimbangan risiko, kegagalannya, disamping tingkat kesulitan dan pentingnya ketepatan waktu pelaksanaan koreksi. Penentuan tindakan koreksi yang akan diambil dalam melaksanakan rekomendasi dari temuan pemeriksaan yang dilaporkan merupakan tanggung jawab dari unit yang diperiksa.

Di dalam menentukan prosedur tindak lanjut yang tepat terdapat berbagai faktor yang harus dipertimbangkan. Menurut Hiro (1997) faktor-faktor tersebut adalah: a) Pentingnya temuan yang dilaporkan; b) Tingkat usaha dan besarnya biaya yang dibutuhkan untuk memperbaiki kondisi yang dilaporkan; c) Risiko yang mungkin terjadi jika tindakan korektif yang dilakukan dan ternyata hasilnya tidak berhasil (gagal); d) Tingkat kesulitan pelaksanaan tindakan koreksi; e) Jangka waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tindakan koreksi.

Untuk temuan pemeriksaan yang dianggap penting, maka harus melaksanakan tindakan koreksi sesegera mungkin. Selain itu pemeriksa harus terus memonitor tindakan koreksi yang dilakukan tersebut karena dapat terjadi berbagai akibat yang mungkin ditimbulkan dari dampak tersebut sangat besar sehingga diperlukan tindakan koreksi secepatnya.

Dalam kaitannya dengan audit kinerja guru bersertifikat pendidik, hasil audit merupakan sarana untuk mengkomunikasikan pekerjaan audit dan temuan audit secara komprehensif, yang diberikan oleh yang mengaudit kepada organisasi audit. Laporan Audit menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan auditor agar hasil audit dapat bermanfaat bagi pengguna laporan audit.

Sejalan dengan itu, Ormston dan Shaw (1994:104) menyatakan bahwa tujuan laporan penilaian adalah untuk mengkomunikasikan secara jelas mengenai kekuatan dan kelemahan sekolah, meliputi keseluruhan kualitasnya, standar pencapaian kinerja kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah yang bermuara pada prestasi belajar siswa, dan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki hal yang dibutuhkan.

Secara terperinci, laporan hasil audit kinerja guru bersertifikat pendidik disusun dengan tujuan sebagai berikut: a) Memberikan gambaran mengenai keterlaksanaan setiap butir kegiatan yang menjadi tugas pokok guru bersertifikat pendidik; b) Memberikan gambaran mengenai kinerja guru berdasarkan hasil pemantauan, penilaian dan pembinaan yang dilakukan; c) Menginformasikan berbagai faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan setiap butir tugas pokok guru ; a) perencanaan pembelajaran; b) pelaksanaan pembelajaran; dan c) evaluasi pembelajaran.

Sedangkan bagi pengawas sekolah, hasil audit kinerja guru bersertifikat pendidik dapat dimanfaatkan untuk kepentingan landasan dalam penyusunan program kerja pengawasan tahun untuk peningkatan kinerja guru bersertifikat pendidik. Sedangkan bagi Dinas Pendidikan, hasil audit kinerja guru bersertifikat pendidik dapat dimanfaatkan untuk kepentingan berikut: a) Sebagai bahan serta salah satu aspek dalam menilai kinerja guru bersertifikat pendidik; b) Sebagai landasan untuk menentukan tindak lanjut pembinaan dan fasilitasi terhadap guru bersertifikat pendidik; dan c) Sebagai sumber informasi untuk menyusun data statistik mengenai guru bersertifikat pendidik.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian Ananda, Mukhadis dan Andoko (2010) yang berjudul Kinerja Guru Kejuruan Bersertifikat Pendidik Ditinjau Dari Standar Kompetensi Guru Profesional Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, menunjukkan hasil bahwa kinerja guru kinerja guru SMK bersertifikat pendidik di Kota Malang ditinjau dari standar pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional adalah dalam kategori baik. Saran dari penelitian ini adalah bagi guru pada kompetensi pedagogik tentang aspek pelaksanaan pembelajaran yang kurang sesuai dengan cara mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan yang sesuai dengan kompetensi kejuruan yang akan diraih, contohnya di PPPPTK.

Penelitian Hariri (2010) tentang Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Jawa Barat menunjukkan hasil bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Hal ini tampak dari hasil analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi dimana rata-rata kinerja guru pascasertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi. Kondisi ini menuntut agar dilakukan evaluasi terhadap program sertifikasi guru untuk melihat apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Disamping itu perlu ada pola pembinaan yang terpadu dan berkelanjutan kepada guru-guru yang telah lulus sertifikasi. Lebih jauhnya, diperlukan badan atau lembaga independen yang mampu mengawasi program sertifikasi guru ini mulai dari proses pelaksanaan sertifikasi sampai kepada pembinaan guru pasca-sertifikasi.

Penelitian Suparmin (2011), Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik (Studi Evaluatif di SMP Negeri Purwodadi Kabupaten Musi Rawas) menunjukkan hasil secara umum kinerja guru bersertifikat pendidik di SMP Negeri Purwodadi sebagian besar belum sesuai dengan standar minimal kelulusan (*passing grade*), hal ini terbukti dari 13 guru bersertifikat di SMP Negeri Purwodadi hanya satu orang (7,69%) yang kinerjanya sesuai dengan standar.

C. Paradigma Penelitian

Salah satu program yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas guru adalah melalui sertifikasi guru. Pemerintah berharap, dengan disertifikasinya guru, kinerjanya dalam pembelajaran akan meningkat

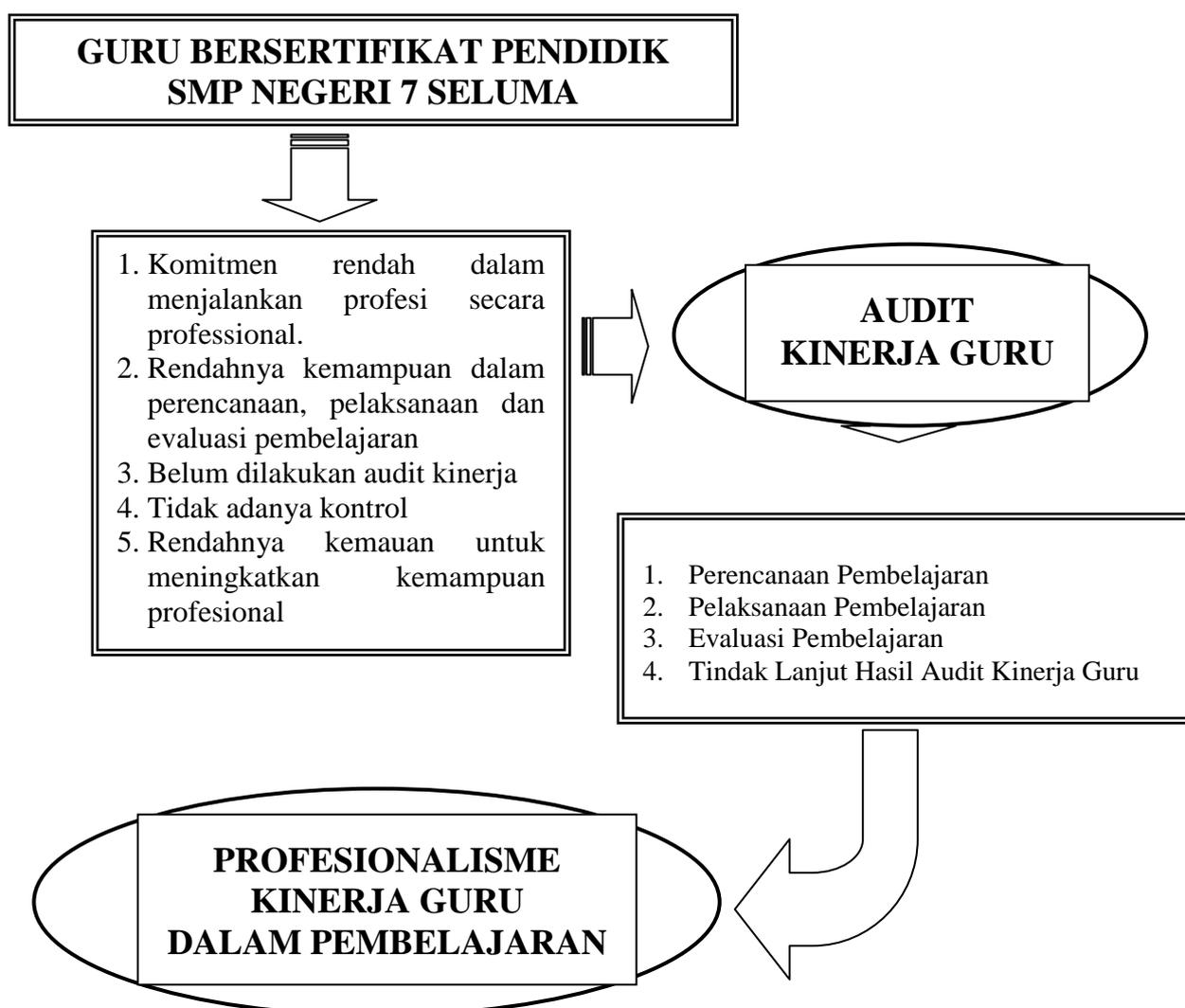
sehingga mutu sekolah dan pendidikan secara keseluruhan akan meningkat pula. Dengan pemberlakuan sertifikasi guru, maka sudah cukup banyak guru yang disertifikasi, namun tentunya juga masih ada guru yang belum. Bagi guru yang telah mengikuti, diberi sertifikat pendidik yang memiliki makna bahwa guru tersebut sudah layak dalam melaksanakan tugas sebagai guru, oleh karena itu berhak mendapatkan penghasilan lebih sebagaimana ditetapkan peraturan perundangan.

Namun program sertifikasi yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan, guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan (Kompas, 13 November 2009). Menurut Baedhowi, dalam pidato pengukuhan guru besar pada FKIP Universitas Sebelas Maret Solo, memaparkan kajiannya, bahwa motivasi para guru mengikuti sertifikasi umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi (Kompas, 13 November 2009). Motivasi yang sama ditemukan oleh Direktorat Jenderal PMPTK Depdiknas ketika melakukan kajian serupa di Propinsi Sumatera Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat tahun 2008. Hasilnya menunjukkan, walaupun alasan mereka bervariasi, secara umum motivasi mereka mengikuti sertifikasi ialah finansial. Tujuan utama sertifikasi untuk mewujudkan kompetensi guru tampaknya masih disikapi sebagai wacana (Kompas, 13 November 2009).

Dalam perjalanan program sertifikasi guru, terdapat anggapan bahwa sertifikasi profesi guru belum meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Hasil pengamatan penulis terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik SMP Negeri 7 Seluma juga tidak berbeda jauh dengan keadaan sebelum mereka menerima sertifikat pendidik. Selain itu, tingkat kinerja guru bersertifikat pendidik tersebut belum berbeda secara signifikan dengan guru yang belum bersertifikat pendidik. Kinerja guru ini dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3 : Alur Paradigma Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini untuk mengaudit proses dan hasil kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMP Negeri 7 Seluma, sehingga rancangan penelitian ini adalah penelitian evaluatif. Makna evaluatif menunjuk pada kata kerja yang menjelaskan sifat suatu kegiatan, dan kata bendanya adalah evaluasi (Depdiknas, 2008:13). Penelitian evaluatif menjelaskan adanya kegiatan penelitian yang sifatnya mengevaluasi terhadap sesuatu objek, yang biasanya merupakan pelaksanaan dan rencana. Jadi yang dimaksud dengan penelitian evaluatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang apa yang terjadi, yang merupakan kondisi nyata mengenai keterlaksanaan rencana yang memerlukan evaluasi. Melakukan evaluasi berarti menunjukkan kehati-hatian karena ingin mengetahui apakah implementasi program yang telah direncanakan sudah berjalan dengan benar dan sekaligus memberikan hasil yang sesuai.

Tujuan penelitian ini mengacu kepada tujuan penelitian evaluasi sebagaimana dikemukakan Patton (1990: 12) adalah untuk menginformasikan tindakan, membantu pengambilan keputusan, dan menerapkan ilmu pengetahuan untuk memecahkan permasalahan kemanusiaan dan kemasyarakatan.

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisa kualitatif dengan metode deskriptif. Analisa kualitatif yang dilakukan dalam penelitian ini

disesuaikan dengan definisi dari penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2004: 3) yaitu tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif sangat diperlukan tindakan serta kata-kata yang diambil dari hasil wawancara dan observasi di lapangan sedangkan untuk data tambahan dapat dipergunakan dokumentasi dan sumber tertulis seperti : majalah ilmiah, sumber arsip dan dokumen pribadi maupun resmi.

Sedangkan metode deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran suatu keadaan yang sedang berlangsung. Metode ini dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan data, klasifikasi, analisis data, dan membuat kesimpulan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara nyata dan obyektif.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal atau tempat data untuk variabel peneliti melekat dan yang dipermasalahkan. Subjek penelitian tidak selalu berupa orang, tetapi dapat berupa benda, kegiatan, tempat (Arikunto, 2002:11). Penelitian ini untuk mengaudit proses dan hasil kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMP Negeri 7 Seluma. Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 7 Seluma yang bersertifikat pendidik atau telah lulus sertifikasi guru, Guru SMP Negeri 7 Seluma yang bersertifikat pendidik berjumlah 13 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi, dan observasi.

- a. Wawancara. Pengumpulan data melalui wawancara dilakukan terhadap guru SMP Negeri 7 Seluma yang bersertifikat pendidik atau telah lulus sertifikasi guru. Guru yang bersertifikat pendidik berjumlah 18 orang. Selain seluruh guru, yang termasuk juga subjek penelitian adalah kepala sekolah 1 orang dan pengawas 1 orang dan 2 orang siswa. Adapun untuk memberikan arahan dalam melakukan wawancara dibuat pedoman wawancara.
- b. Observasi di lapangan/Kelas. Nasution (2002:106) menyatakan "observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap keadaan yang wajar dan yang sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasinya kegiatan yang sedang berlangsung". Observasi dilaksanakan sesuai dengan tempat berlangsungnya suatu aktifitas, yang menjadi sasaran observasi. Ketika peneliti ingin mengobservasi aktifitas guru mengajar maka observasi berlangsung di dalam kelas tempat guru mengajar. Observasi dilakukan terhadap kehadiran guru melaksanakan tugas, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran Untuk mendukung pelaksanaan observasi

disiapkan lembar observasi/instrumen penelitian yang akan di isi oleh peneliti dan pengawas.

- c. Studi dokumentasi. Kegiatan ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai kehadiran guru melaksanakan tugas, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

2. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 1998: 134). Dalam penelitian yang dilaksanakan, instrumen utama adalah peneliti sendiri, dan instrumen penunjang adalah pedoman wawancara, pedoman observasi, pedoman dokumentasi, dan skala penilaian.

a. Pedoman Wawancara

Wawancara dilakukan peneliti kepada subjek penelitian yaitu kepala sekolah, guru, komite sekolah dan pengawas. Berikut ini adalah indikator dan sub indikator dalam wawancara peneliti, yang dapat dilihat pada tabel berikut; Berikut kisi-kisi pedoman wawancara dalam penelitian yang dilakukan;

Tabel 3.1 Kisi-kisi Pedoman Wawancara Penelitian

No	Indikator	Sub - Indikator
1	Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran	a. Ketersediaan Perangkat pembelajaran b. Sarana prasarana pembelajaran c. Pengembangan sumber belajar d. Alat Bantu pembelajaran/media pembelajaran

2	Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> a. Materi Ajar b. Metode Pembelajaran c. Kegiatan Pendahuluan Pembelajaran d. Kegiatan Inti Pembelajaran e. Kegiatan Penutup
3	Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> a. Penilaian hasil belajar siswa b. Dokumen penilaian hasil belajar c. Kegiatan remedial dan tindak lanjut pembelajaran
4	Tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan pelaksanaan b. Laporan c. Kegunaan hasil

b. Studi Dokumentasi

Dokumen yang dicermati dalam penelitian adalah meliputi semua dokumen yang menggambarkan audit kinerja guru bersertifikat pendidik pada SMP Negeri 7 Seluma. Dokumen yang dicermati dapat berbentuk benda seperti buku panduan, dokumen rencana pengembang sekolah dan dokumen lainnya, dan juga dapat berbentuk kegiatan, photo kegiatan dan sebagainya.

c. Pedoman Observasi

Observasi meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek penelitian dengan menggunakan seluruh alat indera. Dengan kata lain observasi adalah pengamatan langsung, dan dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk pengamatan terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran, dan tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat.

Dalam melakukan observasi ini, selain dilakukan oleh peneliti

sendiri, peneliti juga dibantu oleh observer pembanding yaitu seorang pengawas yang ditunjuk oleh Dinas Pendidikan Nasional untuk menjadi pengawas di sekolah yang menjadi subjek penelitian. Penggunaan observer pembanding ini dengan maksud untuk menghindari unsur subjektivitas peneliti dalam melakukan pengamatan.

Untuk memberikan arah dan pedoman dalam melakukan observasi, peneliti mempergunakan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I Perencanaan Pembelajaran, Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) II Pelaksanaan Pembelajaran dan Instrumen Penilaian Kinerja Guru dalam melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran. Khusus untuk Instrumen Penilaian Kinerja Guru dalam melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran, peneliti adopsi dari pendapat ahli dan selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli di bidang tersebut untuk mengetahui validitas isi dari instrumen tersebut .

Instrumen di atas membantu peneliti mengobservasi kemampuan guru dalam menentukan bahan pembelajaran dan merumuskan tujuan/indikator pembelajaran, mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media (alat bantu pembelajaran) dan sumber belajar, merencanakan skenario pembelajaran, merancang pengelolaan kelas untuk pembelajaran, merencanakan prosedur, jenis, dan menyiapkan alat penilaian pembelajaran, dan menampilkan dokumen rencana pembelajaran serta kemampuan lainnya.

d. Skala Penilaian

Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Dalam penelitian ini, skala penilaian dipergunakan untuk mengukur kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, dan kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran.

Skala penilaian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala penilaian ini digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya (Saifuddin Azwar, 2012: 37). Prinsip pokok skala *likert* adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif. Pembuatan alat ukur ini menggunakan skala 4 yakni skala *likert* yang dimodifikasikan menjadi empat alternatif jawaban yaitu 1, 2, 3 dan 4. Dengan demikian nilai tertinggi dari skala penilaian yang dipergunakan adalah 4 dan nilai terendahnya adalah 1.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian teknik analisa data yang dipergunakan yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Data primer yang berasal dari lembar observasi diolah secara kuantitatif atau dengan statistik deskriptif. Sedangkan data

primer yang diperoleh melalui wawancara, studi dokumentasi, dan data sekunder akan diolah secara kualitatif dengan pekerjaan mengacu kepada pendapat Nasution (2002:129) yaitu (1) reduksi data, (2) display data, (3) mengambil kesimpulan atau verifikasi. Sesudah pengolahan data tersebut kemudian hasilnya diinterpretasikan sebagai temuan penelitian.

Pada penelitian ini, data primer yang berasal dari lembar observasi diolah secara kuantitatif dengan mempergunakan skala penilaian yang ditetapkan sebelumnya untuk mengukur kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan dalam evaluasi pembelajaran. Angka-angka tersebut merupakan data untuk indikator kinerja guru bersertifikat pendidik.

a) Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Perencanaan Pembelajaran

Kinerja guru bersertifikat dalam perencanaan pembelajaran (pembuatan RPP) diaudit melalui skor, dimana skor tertinggi tiap komponen evaluasi adalah 4 dan skor terendah 1, jumlah komponen yang di evaluasi ada 6, dengan skor terendah keseluruhan adalah 6, dan skor tertinggi keseluruhan adalah 24. Dari hasil yang didapatkan disusun interval dengan menggunakan persamaan sebagaimana dikemukakan Sugiono (2007) :

$$\begin{aligned} \text{Interval skor} &= \frac{\text{jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Skor tertinggi tiap komponen evaluasi}} \\ &= \frac{24 - 6}{4} \\ &= 4,5 \end{aligned}$$

Dengan demikian interval skor penilaiannya adalah 4,5 dan hasil kisaran nilai untuk tiap kategori komponen audit kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pembuatan RPP dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.2 Interval Kategori Audit Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran

No	Persentase (%)	Interpretasi Kinerja Guru
1	6,0 - 10,5	Sangat Kurang Efektif
2	10,6 - 15,1	Kurang Efektif
3	15,2 - 19,7	Cukup Efektif
4	19,8 - 24,0	Efektif

b) Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran diaudit melalui skor, dimana skor tertinggi tiap komponen evaluasi 4 dan skor terendah adalah 1, jumlah komponen yang di evaluasi 7, dengan skor terendah keseluruhan adalah 7 dan skor tertinggi keseluruhan adalah 28. Dari hasil yang didapatkan disusun interval dengan menggunakan persamaan sebagaimana dikemukakan Sugiono (2007) :

$$\begin{aligned}
 \text{Interval skor} &= \frac{\text{jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Skor tertinggi tiap komponen evaluasi}} \quad (\text{Sugiono, } 2007) \\
 &= \frac{28 - 7}{4} = \frac{21}{4} \\
 &= 5,2
 \end{aligned}$$

Dengan demikian interval skor penilaiannya adalah 5,2 dan hasil kisaran nilai untuk tiap kategori komponen evaluasi kinerja guru dalam implementasi RPP dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.3: Interval Kategori Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

No	Persentase (%)	Interpretasi Kinerja
1	7,0 - 12,2	Sangat Kurang Efektif
2	12,3 - 17,5	Kurang Efektif
3	17,6 - 22,8	Cukup Efektif
4	22,9 - 28,0	Efektif

c) Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Penilaian Pembelajaran

Kinerja guru bersertifikat pendidik dalam penilaian pembelajaran juga diaudit melalui skor, dimana skor tertinggi tiap komponen yang dievaluasi adalah 4 dan skor terendah adalah 1, jumlah komponen yang di evaluasi 6, dengan skor terendah keseluruhan adalah 6, dan skor tertinggi keseluruhan adalah 24.

$$\begin{aligned}
 \text{Interval skor} &= \frac{\text{jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Skor tertinggi tiap komponen evaluasi (Sugiono, 2007)}} \\
 &= \frac{24 - 6}{6} \\
 &= 4,5
 \end{aligned}$$

Dengan demikian interval skor penilaiannya adalah 4,5 dan hasil kisaran nilai untuk tiap kategori komponen audit kinerja guru dalam penilaian pembelajaran adalah sebagai berikut;

Tabel 3.4: Interval Kategori Audit Kinerja Guru dalam Penilaian Pembelajaran

No	Persentase (%)	Interpretasi Kinerja
1	6,0 - 10,5	Sangat Kurang Efektif
2	10,6 - 15,1	Kurang Efektif
3	15,2 - 19,7	Cukup Efektif
4	19,8 - 24,0	Efektif

E. Pertanggungjawaban Peneliti

Peneliti menjamin bahwa dalam penelitian ini : (1) menjaga orisinalitas penelitian, (2) melaksanakan penelitian dengan penuh kejujuran, (3) melaksanakan penelitian sesuai dengan kaidah ilmiah, dan (4) melaksanakan penelitian secara mandiri.

Selain itu, pertanggungjawaban peneliti atas penelitian ini adalah dengan melakukan pemeriksaan terhadap keabsahan data yaitu dengan melihat tingkat kebenaran proses dan produk penelitian. Tingkat kebenaran tesis ini peneliti rujuk dari Nasution (2002:149) yang mengungkapkan bahwa tingkat kebenaran proses dan produk penelitian dilihat dari kredibilitas (*credibility*), transferabilitas (*transferability*), dependabilitas (*dependability*), konfirmabilitas (*confirmability*).