

## **PEMBINAAN MUTU GURU MELALUI PROGRAM SERTIFIKASI DAN PENILAIAN KINERJA GURU PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Oleh: Khusnul Wardan**  
**Dosen Tarbiyah STAI Sangatta**  
wardankhusnul@yahoo.co.id

### **ABSTRACT**

This study aims to describe the Teacher Quality Development Through Certification and Teacher Performance Evaluation Programs at the East Kutai District Education Office in East Kalimantan. The approach used in this study is phenomenological qualitative, meaning that the researcher tries to photograph, analyze and construct the situation of the teacher and the environment as subjects as well as research respondents. Data collection method by interview. Data analysis techniques used qualitative data analysis techniques for the Miles and Huberman models, namely data reduction, data display and withdrawal / verification or conclusions. The results of the study showed that teacher quality training through the certification program was going well. First, the implementation of the teacher certification program in East Kutai still runs in a different pattern than in previous years. Secondly, there are still many found in the field of the use of certification fund allocation is not as expected. Third, post certification certification by the East Kutai District Education Office is still lacking. This post-certification teacher training needs to be done because not all teachers who have finished certification carry out what they have gotten at the time of the certification training. From the interview results, we can conclude about the implementation of Teacher Performance Assessment (PKG) at the East Kutai District Education Office as follows. First, the implementation of Teacher Performance Assessment by principals and assessors has been going well, this is illustrated from the results of observations and interviews in all field sources was asked to answer that they had been rated by their principals and assessors from senior teacher elements. Second, based on the data in the field there are still many teachers who do not know what components are assessed in the implementation of Teacher Performance Assessments by school principals, Third, school principals need to evaluate the implementation of Teacher Performance Assessments that have been carried out.

Keywords: Quality, Teacher, Certification, Assessment and Performance

**Kata Kunci: Mutu, Guru, Sertifikasi, Penilaian dan Kinerja**

### **A. PENDAHULUAN**

Profesi guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang, atau masih saja dipertanyakan orang, baik dikalangan pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Bahkan selama dasawarsa terakhir ini hampir setiap hari media massa khususnya media massa cetak baik harian maupun mingguan memuat berita tentang guru. Ironisnya berita-berita tersebut banyak yang cenderung melecehkan posisi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai pada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru sendiri nyaris tak mampu membela diri. Masyarakat atau orang tua murid pun kadang-kadang mencemoohkan dan menuding guru tidak berkompeten, tidak berkualitas dan sebagainya manakala putra-putrinya

tidak bisa menyelesaikan persoalan yang dihadapinya sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan keinginannya.

Lebih dari sekedar panutan, bahwa guru sampai saat ini masih dianggap eksis, sebab sampai kapan pun posisi atau peran guru tidak akan bisa digantikan sekalipun dengan mesin canggih. Karena tugas guru menyangkut pembinaan sifat mental manusia yang menyangkut aspek-aspek yang bersifat manusiawi yang unik dalam arti berbeda satu dengan yang lainnya. Hanya saja masalahnya sekarang ada pada pengakuan masyarakat terhadap profesi guru, sebab kenyataannya masyarakat masih tetap mengakui profesi dokter atau hakim dianggap lebih tinggi dibandingkan dengan profesi guru. Seandainya yang dijadikan ukuran tinggi rendahnya pengakuan profesional tersebut adalah keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya, guru pun ada yang setingkat atau sederajat dengan jenis profesi lain bahkan ada yang lebih. Harus diakui bahwa profesi guru paling mudah tercemar dalam arti masih ada saja orang yang memaksakan diri menjadi guru walaupun sebenarnya yang bersangkutan tidak dipersiapkan untuk itu. Hal ini terjadi karena masih adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapa pun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan.

Kini, nilai, integritas dan kredibilitas guru mulai luntur. Guru sebagai sebuah profesi mulai dianggap sebagai pekerjaan yang kurang bergengsi. Hal ini terutama dilihat dari sisi penghasilan dan masa depannya yang kurang cerah. Ini berbanding terbalik dengan profesi lain yang cenderung menawarkan kekayaan secara instan di zaman serba materialistic. Generasi muda yang memiliki otak cemerlang sudah sangat jarang yang bercita-cita menjadi guru, sekalipun dia anak seorang guru.<sup>1</sup>

Salah satu faktor yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru adalah kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, di antaranya rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme mereka. Penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih di bawah standar. Dari kenyataan ini sekalipun pahit bagi guru, sudah saatnya kompetensi profesi guru di tingkatkan. Sebagain guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta).<sup>2</sup>

Kenyataan yang ada di lapangan masih ada sebagian guru yang belum menyadari sepenuhnya tugas dan tanggung jawab yang diembannya sehingga kewajiban sering terabaikan.

---

<sup>1</sup> Nanat Fatah Natsir, *Peningkatan Kualitas Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, (Jurnal Educationist No. I Vol. I Januari 2007) hal. 20.

<sup>2</sup>*Ibid.*, hal. 21

Misalnya sering terlambat datang ke sekolah sehingga kewajiban mengajar yang seharusnya dua atau tiga jam pelajaran menjadi kurang dari itu, penyusunan program pengajaran terabaikan, baik itu program tahunan, program semester, satuan pelajaran, rancangan pembelajaran, program perbaikan atau pengayaan dan remedial. Bahkan masih ada guru mengajar tanpa memperhatikan tujuan yang akan dicapai siswa dengan anggapan yang penting materi pelajaran selesai. Bimbingan terhadap siswa seperti program remedial dan pengayaan dilaksanakan jika ada instruksi kepala sekolah. Apabila tidak ada instruksi dari kepala sekolah maka guru yang bersangkutan tidak melaksanakan bimbingan terhadap siswa. Ilustrasi ini menunjukkan masih rendahnya kinerja guru.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Ada dua rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan sertifikasi guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur?
2. Bagaimana Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur?

## **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mendiskripsikan Bagaimana pelaksanaan sertifikasi guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, (2) Untuk mendiskripsikan Bagaimana Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Data dan sumber data dalam penelitian ini adalah kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, Kepala Bidang Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, Kepala Seksi (Kasi) Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, Kepala Sekolah yang ada di Kutai Timur dan Guru yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Metode penelitian yang digunakan untuk menggali informasi adalah wawancara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif fenomenologis, maksudnya peneliti berusaha memotret, menganalisis dan mengkonstruksi situasi guru dan lingkungan sebagai subjek sekaligus responden penelitian. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara. Teknik analisa data menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, data display dan penarikan/verifikasi atau kesimpulan.

## **D. TINJAUAN TEORITIS**

Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Dengan demikian sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi

untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Atau dengan demikian sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat Pendidik.<sup>3</sup>

Sertifikasi bagi guru prajabatan dilakukan melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah diakhiri dengan uji kompetensi. Sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio. Penilaian portofolio ini digunakan sebagai pengakuan atas standar profesionalitas guru dalam bentuk kumpulan dokumen yang menggambarkan kualitas guru yang mengarah pada sepuluh komponen, yaitu kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.<sup>4</sup>

Mungin Edy Wibowo mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi pendidik;
- b. Melindungi masyarakat dari praktek tidak kompeten sehingga merusak citra pendidik;
- c. Membantu dan melindungi penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten;
- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik;
- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.<sup>5</sup>

Dengan adanya sertifikasi pendidik, diharapkan kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Oleh karena itu, diharapkan akan terjadinya peningkatan hasil belajar siswa.

Sebagaimana lazim dipahami di kalangan pendidikan guru, “sosok utuh” kompetensi profesional guru terdiri atas kemampuan:

- a. Mengetahui secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani;
- b. menguasai bidang ilmu sumber bahan ajaran, baik dari segi substansi dan metodologi bidang ilmu (*disciplinary content knowledge*), maupun pengemasan bidang ilmu yang menjadi bahan ajar dalam kurikulum (*pedagogical content knowledge*);

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) hal. 191

<sup>4</sup> Dirjen Dikti, *Panduan Penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Jakarta, 2007

<sup>5</sup> Mungin Edy Wibowo, *Standarisasi, Sertifikasi dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Pendidikan* (Surabaya, Makalah Seminar Nasional Pendidikan, 2004)

- c. menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, yang mencakup perancangan program pembelajaran berdasarkan serangkaian keputusan situasional, implementasi program pembelajaran termasuk penyesuaian sambil jalan (*midcourse*) berdasarkan *on going transactional decision* berhubungan dengan *adjustments* dan reaksi unik (*idiosyncratic response*) dari peserta didik terhadap tindakan guru, mengakses proses dan hasil pembelajaran, dan menggunakan hasil asesmen terhadap proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan;
- d. mengembangkan kemampuan professional secara berkelanjutan.<sup>6</sup>

Sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi guru. Uji kompetensi guru berbentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan proses dalam bentuk pengakuan atas berbagai pengalaman professional para guru selama berkarir sebagai guru. Pengalaman professional guru dapat dilihat dari rekam jejak karya dan aktivitas guru yang tergambar dalam portofolio. Portofolio yang disusun oleh guru memuat 10 macam dokumen yaitu: (1) kualifikasi akademik yang dimiliki; (2) pendidikan dan pelatihan yang diikuti; (3) pengalaman mengajar sebagai guru; (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang telah dilakukan; (5) penilaian oleh atasan; (6) prestasi akademik yang diraih; (7) karya pengembangan profesi yang dimiliki; (8) keikutsertaan dalam berbagai kegiatan ilmiah; (9) pengalaman dalam organisasi kependidikan dan social yang diikuti; dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang studi yang pernah diterima.<sup>7</sup>

Dikaitkan dengan penilaian Wiyono dan Maisyaroh menjelaskan bahwa penilaian berbasis portofolio merupakan salah satu bentuk “performance assesment”. Penilaian berbasis portofolio adalah strategi untuk mengetahui kemampuan guru yang sebenarnya, serta untuk mengetahui perkembangan guru dalam menjalani profesinya. Hasil kerja guru diperbaharui secara berkelanjutan yang mencerminkan perkembangan kemampuan guru. Portofolio menyajikan atau memberikan “bukti” yang lebih jelas atau lebih lengkap tentang kinerja, membantu menilai kemajuan dan bahan lengkap untuk berdiskusi dengan teman sejawat, kepala sekolah maupun pengawas.<sup>8</sup>

Kajian mengenai sertifikasi menghasilkan temuan yang bervariasi. Penelitian Tim Pengembangan Program Bermutu menyatakan bahwa kualifikasi dan sertifikasi guru memberi dampak terhadap percepatan belajar siswa.<sup>9</sup> Hidayati memperlihatkan bahwa peningkatan profesionalisme pendidik tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, sehingga tidaklah terlalu dini bila disimpulkan bahwa tidak ada relevansi antara kebijakan

<sup>6</sup> Fakry Gaffar, *Guru Sebagai Profesi*. (Bandung: UPI. 2006). h. 78

<sup>7</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2006) Hal. 202

<sup>8</sup> Bambang Budi Wiyono dan Maisyaroh, *Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Portofolio (Portfolio Based Learning) Pada Mata Kuliah Manajemen Hubungan Masyarakat*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 22 (1), 2008, hal 2

<sup>9</sup> Suparno Dan Kamdi, W, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2008) hal.

sertifikasi pendidik dengan peningkatan kesejahteraan pendidik dan mutu pendidikan.<sup>10</sup> Sedangkan Darmaningtyas menganggap menaikkan tunjangan karena lulus program sertifikasi guru hanya akan mubazir saja, sebab tunjangan itu tidak sedikitpun yang diinvestasikan untuk pengembangan diri.<sup>11</sup>

Penelitian Priyatini yang menunjukkan bahwa rata-rata keikutsertaan guru SD dalam kegiatan pengembangan profesional guru belum memuaskan. Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa ada hubungan structural antara persepsi terhadap program sertifikasi, sikap terhadap program sertifikasi dan keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan dan tingkat profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas.<sup>12</sup>

Untuk memperbaiki mutu pendidikan calon guru Siskandar menyatakan bahwa pendidikan bagi calon guru SD harus mengutamakan: (1) minat untuk menjadi guru SD, (2) kepribadian yang utuh, (3) menyenangkan anak, (4) berkelakuan baik, (5) jujur, (6) memiliki kecerdasan cukup, (7) memiliki kemauan untuk belajar.<sup>13</sup> Sebaliknya Soetopo menyatakan bahwa selama ini ada sinyalemen dari berbagai pihak bahwa lembaga pendidikan tenaga kependidikan mengalami degredasi. Indikator degredasi itu adalah rendahnya mutu lulusan LPTK (Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan) dengan bukti: (1) tidak terkuasainya materi belajar yang seharusnya mereka ajarkan di sekolah; dan (2) tidak siapnya lulusan untuk ditempatkan di luar daerah tempat kelahirannya atau daerah-daerah terpencil. Jika sinyalemen tersebut tidak dijawab dengan perbaikan mutu, maka guru-guru yang dihasilkan akan semakin buruk dan pada gilirannya pendidikan Indonesia akan semakin terpuruk.<sup>14</sup>

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu usaha untuk memperbaiki mutu pendidikan, selain tentu saja dilakukan oleh LPTK melalui perbaikan mutu lulusannya. Mutu lulusan yang baik merupakan modal awal untuk memperbaiki mutu pendidikan, pembinaan dan pengembangan dilakukan selama menjadi guru, salah satunya dengan berbasis penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah atau pengawas untuk menilai kepala sekolah. Penilaian kinerja guru dilakukan 2 kali dalam setahun menggunakan instrument

---

<sup>10</sup> Hidahati, T, *Kajian Terhadap Relevansi Antara Kebijakan Sertifikasi Dengan Peningkatan Kesejahteraan Pendidik Dan Mutu Pendidikan*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VI di Universitas Pendidikan Ghanesa Hotel Aston, 17-19 November 2008.

<sup>11</sup> Darmaningtyas, *Pendidikan Rusak-Rusakan*, (Yogyakarta: LKiS, 2009) hal. 139.

<sup>12</sup> Priyatini, E.W, *Persepsi Guru Terhadap Program Sertifikasi dan Hubungannya Dengan Pengembangan Kemampuan Profesional Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 20 (2), 2007, hal . 98.

<sup>13</sup> Siskandar, *Menuju Pemantapan Profesionalisme Guru Dan Dosen. Prosiding Temu Ilmiah dan Seminar Ilmiah Grand Desain Program Pendidikan Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011) hal. 31.

<sup>14</sup> Soetopo, H, *Peranan LPTK Dalam Menyiapkan Tenaga Kependidikan Yang Berkualitas*, Jurnal Manajemen Pendidikan 20 (1), 2009, hal. 59

yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelas dan atau mata pelajaran, 17 kompetensi bagi guru BK/Konselor dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan sebagainya).

Terdapat beberapa tujuan dilaksanakannya Penilaian Kinerja Guru. *Pertama*, PKG menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaan secara professional. *Kedua*, PKG menjamin bahwa layanan pendidikan yang diberikan oleh guru adalah berkualitas. Sementara itu hasil PKG dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru untuk mengembangkan potensi dan karirnya. Selain itu hasil PKG digunakan sebagai acuan bagi sekolah untuk merencanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dan hasil PKG merupakan dasar untuk memberikan nilai prestasi kerja guru dalam rangka pengembangan karir guru.<sup>15</sup>

## E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Program Sertifikasi Guru Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur.

Mengenai program sertifikasi yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur peneliti melakukan wawancara dengan Kasi Sertifikasi dan Kualifikasi pada Bidang PMPTK Dinas Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut:

Jumlah data guru yang sudah tersertifikasi 1809 orang dari jenjang TK sampai SMP. Sekarang pola sertifikasi menggunakan pola PPG kerjasama dengan Unmul sesuai dengan mata pelajarannya pak nanti kalau guru-guru kelas kan bisa di Unmul, bisa di Makassar. Tujuannya menerima tunjangan sertifikasi pemerintah itu ada tiga tujuan pertama untuk memberikan penghargaan kepada guru, yang kedua pemerintah itu supaya guru-guru bisa meningkatkan kompetensinya nah yang ketiga untuk pembiayaan pelaksanaan PKB tadi pak berkelanjutan seperti membuat karya tulis dan lain sebagainya. Nah wadahnya di mana, wadahnya kalau guru SD kan di KKG kalau kepala sekolahnya di K3S gitu, kalau di SMP ada MGMP dan MKKS, Kalau guru TK kan di Gugus. Bagi teman-teman yang sudah menikmati sertifikasi sebenarnya tunjangan itu diperuntukkan untuk itu jadi jangan menunggu pemerintah untuk mengadakan seperti Dinas Pendidikan mengadakan pelatihan baru guru-guru pelatihan. Saya kira guru yang ikut pelatihan kan dari sekian ribu guru hanya beberapa persen aja yang bisa ikut, yang tidak ikut bagaimana nanti tindak lanjutnya apakah mutu pendidikan kita ini selamanya harus begini kan tidak mungkin kita harus meningkat. Jadi guru-guru diberi tunjangan itu harus punya inovasi lah, harapan kita kemudian sebenarnya seperti itu tidak berpangku tangan hanya ramai-ramai menunggu tunjangan saja, kalau lambat ramai begitu pak ya. Mereka tujuannya tiga itu sebenarnya kalau guru-guru itu paham, makanya kemarin sudah saya sampaikan kepada teman-teman ada 18 Kecamatan yang sudah saya kunjungi ya mudah-mudahan untuk tahun ini mereka sudah bisa terbuka wawasannya bahwa tunjangan profesi itu peruntukkannya untuk tiga hal yang saya sampaikan tadi. (CTL/WW/WATI/05/02/2018)

Dari hasil wawancara dengan Kasi Sertifikasi dan Kualifikasi pada bidang PMPTK Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur bahwa jumlah guru yang sudah tersertifikasi sebanyak 1809 orang dari tingkat TK, SD dan SMP. Pola sertifikasi pada tahun-tahun yang lalu adalah dengan menggunakan portofolio dan system PLPG dengan persyaratan guru tersebut boleh mengikuti

---

<sup>15</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2006), hal 220.

sertifikasi dengan ketentuan melihat hasil tes Uji Kompetensi Guru (UKG). Jika guru bersangkutan lulus passing grade UKG maka guru tersebut akan terpanggil untuk mengikuti sertifikasi. Jika guru belum lulus passing grade maka guru tersebut tidak bisa mengikuti program sertifikasi tersebut. Untuk tahun 2018 menggunakan pola yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Guru harus terlebih dulu harus terdaftar di SIM PKB setelah terdaftar guru diwajibkan untuk mengikuti pre test PPG dan bila dinyatakan lulus pre test maka guru tersebut akan menjadi salah satu peserta dalam program PPG tersebut. Jadi untuk tahun 2018 pola sertifikasinya menggunakan pola Pendidikan Profesi Guru (PPG) dengan lama pendidikan selama satu tahun dengan sistim in-on.

Persyaratan PPG adalah guru yang memiliki SK pengangkatan minimal 2015 akhir PNS maupun guru honor dan syarat lainnya harus Sarjana (S1) bagi yang belum sarjana walaupun sudah memiliki masa kerja yang cukup maka guru tersebut tidak bisa terpanggil untuk mengikuti program PPG tersebut. Satu hal lagi yang harus diperhatikan oleh guru adalah ijazah harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah, jika tidak linier maka guru tersebut dipastikan tidak akan terpanggil mengikuti PPG. Perguruan Tinggi yang diajak kerjasama untuk pelaksanaan PPG adalah Universitas Mulawarman Samarinda untuk guru kelas yakni jenjang TK dan SD. Untuk mata pelajaran tertentu akan bekerjasama dengan Universitas yang ada di Makassar. Pada tahun 2017 guru yang mengikuti tes PPG sebanyak 689 orang dan yang dinyatakan lulus dan berhak mengikuti PPG tahun 2018 hanya 49 orang untuk jenjang TK, SD dan SMP.

Masih menurut narasumber rendahnya jumlah guru yang lulus tersebut disebabkan rendahnya pengetahuan guru tentang teknologi apalagi guru TK dan SD yang ada kuliahnya di UT yang intensitas pertemuannya juga kurang sehingga guru mengalami kesulitan dalam menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan apalagi kalau guru tidak kreatif. Menurut narasumber sejatinya tujuan pemberian dana sertifikasi kepada guru yang telah lulus sertifikasi ada tiga, yang pertama adalah memberikan penghargaan kepada guru atas jasa dan prestasinya dalam bekerja selama ini. Yang kedua supaya guru bisa meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dengan cara membeli bahan-bahan atau buku-buku yang bisa menunjang guru dalam mengajar dan mengembangkan karirnya, dan yang tiga tujuan pemberian sertifikasi adalah untuk pembiayaan pelaksanaan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) seperti membuat karya tulis dan mengadakan pengembangan media pembelajaran. Tiga tujuan program sertifikasi tersebut sudah disampaikan di hampir 18 Kecamatan yang ada di Kutai Timur dan guru mulai memahami penggunaan dana sertifikasi tersebut. Menurut narasumber pelaksanaan program sertifikasi bagi guru TK, SD dan SMP yang ada di Kutai Timur menunjukkan adanya peningkatan mutu guru.



Menurut Plt Kepala Dinas Pendidikan ketika peneliti menanyakan apakah program sertifikasi guru dapat meningkatkan kualitas guru di Kutai Timur mengatakan:

Bagus sekali karena sesuai undang-undang sebetulnya uang yang diberikan untuk sertifikasi itu sebetulnya bukan untuk membeli yang lain-lain tapi itu untuk gunanya peningkatan kualitas dari pada guru misalnya ini harus ada PPG tidak semuanya di bebaskan kepada Dinas Pendidikan tetapi harusnya guru itu memahami dan ini kami sudah sosialisasikan ke 18 Kecamatan bahwa uang sertifikasi yang diberikan oleh pusat sebaiknya itu untuk peningkatan kualitas guru tersebut, mungkin dia harus belajar. Program sertifikasi sebagian dapat meningkatkan kualitas guru tetapi sebagian tidak kena pada sasaran karena uang sertifikasi itu menjadi penambahan untuk pembelian aset. (CTL/WW/ROMA/07/02/2018)

Menurut informasi dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur program sertifikasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah sebagian sudah dapat meningkatkan kualitas guru yang ada di Kutai Timur, tetapi sebagian guru belum ada peningkatan kualitas dalam bekerja karena dana sertifikasi yang diperoleh diperuntukkan untuk pembelian aset yang tidak ada kaitannya dengan peningkatan kualitas guru. Sejatinya dana sertifikasi yang diberikan oleh pemerintah peruntukannya untuk peningkatan kualitas guru bersangkutan.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru SMKN 1 Sangatta Utara sebagai berikut:

Saya menggunakan model PLPG tahun 2013. Persyaratan bagi guru yang ditetapkan sebagai peserta sertifikasi yang pertama pada waktu itu masa kerja pak, minimal masa kerja pada waktu itu tujuh tahun pak. Kemudian syarat lain ya harus S1. Imbas dari sertifikasi terhadap kinerja ada perubahan yang signifikan sebelum sertifikasi dan sesudah sertifikasi karena kita merasa dikasih gaji lebih ada beban tanggungjawab moral bagaimana saya bisa memaksimalkan mengajar kepada anak-anak dan saya berusaha semaksimal mungkin memberikan yang menurut saya yang lebih kepada anak murid saya. (CTL/WW/ALI/23/08/2017)

Dari hasil wawancara dengan narasumber diperoleh informasi bahwa yang bersangkutan sudah sertifikasi pada tahun 2013 dengan model Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Adapun persyaratan sertifikasi pada saat itu dilihat dari masa kerja guru minimal masa kerja terhitung tujuh tahun sejak pengangkatan sebagai guru sesuai dengan SK pengangkatan. Syarat yang lainnya adalah guru harus minimal Sarjana Strata satu (S1) untuk semua jenjang pendidikan. Setelah melaksanakan sertifikasi ada imbasnya terhadap kualitas kinerja guru yakni memaksimalkan pengajaran dan memberikan yang terbaik kepada siswa.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru SMPN 5 Sangatta Utara sebagai berikut:

Sudah sertifikasi model PLPG tahun 2013. Persyaratan kami harus melengkapi bukti tertulis bahwa kami mengajar dari tahun berapa sampai tahun berapa, ya administrative sih pak, dan kebetulan yang pertama kami ada UKG jadi kayak semacam tes dulu sebelum ikut PLPG dan yang lolos UKG bisa ikut PLPG. Setelah di PLPG pun kami juga harus mengikuti ujian ketika belum lulus tidak biasa dan kami harus mengulang lagi. Ada perubahan dari sebelum sertifikasi dengan sesudah sertifikasi pertama dapat ilmu tentang Bahasa Inggris yang kedua pastinya Alhamdulillah sudah dapat tunjangan jadi saya semakin semangat lah pak karena oleh

pemerintah sudah diberikan tambahan tunjangan. Saya tidak boleh melalaikan tugas saya. Kami juga bisa menggunakan uang sertifikasi untuk melengkapi sarana pembelajaran seperti saya membeli laptop dan berbagai macamnya yang menunjang pembelajaran di dalam kelas. (CTL/WW/FAH/25/08/2017)

Sementara itu narasumber lain juga menyampaikan bahwa beliau sudah sertifikasi dengan pola yang sama seperti narasumber kedua yakni model PLPG pada tahun 2013. Menurut narasumber persyaratan untuk mengikuti sertifikasi guru harus mengumpulkan bukti tertulis mengajar dari tahun berapa sampai tahun berapa untuk menunjukkan masa kerja guru. Dan yang tak kalah pentingnya guru harus lulus tes UKG, kemudian pada saat PLPG guru juga melakukan ujian untuk menentukan apakah guru lulus atau tidak dari program sertifikasi, apabila guru tidak lulus dari ujian tersebut maka wajib mengulang pada tahun depannya. PLPG di laksanakan di Universitas Mulawarman Samarinda. Setelah mengikuti sertifikasi ada perubahan perilaku atau kinerja guru yang pertama mendapatkan ilmu baru khususnya tentang pembelajaran Bahasa Inggris di sekolah, kedua tentunya dapat tunjangan lebih dari pemerintah. Dengan adanya tambahan penghasilan tersebut guru wajib semangat dalam bekerja dan tidak boleh melalaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Ketika uang sertifikasi yang didapat digunakan untuk melengkapi sarana pembelajaran seperti labtop dan sarana pembelajaran lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan hasil wawancara tentang program sertifikasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, pelaksanaan program sertifikasi guru di Kutai Timur masih berjalan dengan pola yang berbeda seperti tahun-tahun sebelumnya. Program sertifikasi ini tetap dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur mengingat masih banyak guru di Kutai Timur yang belum sertifikasi. *Kedua*, masih banyak dijumpai dilapangan penggunaan dana sertifikasi peruntukkannya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Masih banyak guru yang menggunakan dana sertifikasi untuk penambahan aset seperti mobil, sepeda motor, rumah dan aset tidak bergerak lainnya. *Ketiga*, pembinaan pasca sertifikasi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur masih dirasa kurang. Dari hasil pengamatan dan wawancara dilapangan didapat informasi bahwa Dinas Pendidikan belum pernah melakukan pembinaan guru pasca sertifikasi. Pembinaan guru pasca sertifikasi ini perlu di lakukan karena tidak semua guru yang sudah selesai sertifikasi melaksanakan apa yang telah mereka dapatkan pada saat diklat sertifikasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Eko Purwanti dengan judul “*Pengembangan Model Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Pasca Sertifikasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Profesional Berkelanjutan Di Semarang Barat*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru sekolah dasar pada kategori rendah sampai dengan sedang atau berkisar 20%-60%. Demensi terendah adalah menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik

serta penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Dimensi tertinggi adalah menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Ditemukan model pembinaan profesional guru pascasertifikasi yaitu *teaching clinic* namun pelaksanaannya bersifat seremonial belum menyentuh pada kebutuhan guru secara praktis. Penelitian ini mengembangkan model *teaching clinic* tersebut yang dilengkapi dengan panduan penggunaan model sehingga diharapkan dapat dilaksanakan dalam komunitas guru dalam kelompok kerja guru sekalipun. Hasil temuan yang merupakan keunggulan dari model yang dikembangkan adalah perlunya mendiagnosa dimensi kompetensi pedagogik dan motivasi dari para guru yang akan dibina. Disamping itu adanya penentuan tindakan pelatihan yang disesuaikan dengan hasil diagnosa beserta materi pelatihannya. Pembinaan yang dilakukan akan sesuai kebutuhan profesionalitas guru yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian dari Mukhtar Yusuf dan Ruslan dengan judul “*Pengaruh kompetensi profesional guru biologi yang telah tersertifikasi terhadap hasil belajar siswa di SMA se-Kota Ternate*” Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $\chi^2=46,416$  dengan derajat kebebasan (df)=4 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,001. Sehingga untuk  $\alpha=0,05$ , diketahui bahwa probabilitas signifikansi  $<\alpha$  atau  $0,001 < 0,05$  yang berakibat  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru biologi yang telah tersertifikasi terhadap hasil belajar siswa SMA se-Kota Ternate. Hasil analisis data dengan *Chi-square* diperoleh nilai  $\chi^2=46,416$ , ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru biologi yang telah tersertifikasi terhadap hasil belajar siswa.

Pengaruh kompetensi profesional guru biologi terhadap hasil belajar siswa menunjukkan bahwa jika kompetensi profesional guru biologi itu tinggi, maka hasil belajar siswanya juga tinggi dan jika kompetensi guru biologi rendah maka hasil belajar siswa juga rendah. Dengan demikian, kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Pengaruh dari kompetensi guru terhadap hasil belajar siswa lebih besar berasal dari faktor guru dan cara mengajarnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Uzer (2002), proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru. Oleh karena itu, kompetensi guru merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Ini disebabkan adanya interaksi antara guru dan siswa selama pembelajaran berlangsung.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian dari Sudji Munadi, Syukri Fathudin AW, Arif Marwanto (2011) dengan judul “*Pengembangan Model Penyiapan Dan Penjaminan Mutu Guru Pasca Sertifikasi*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) persepsi guru terhadap program sertifikasi profesi untuk meningkatkan kinerja guru adalah positif, 2) program sertifikasi profesi guru yang sudah dilaksanakan hingga saat memberikan dampak positif pada peningkatan

kinerja guru, dan 3) rancangan model sistem Penjaminan Mutu Kinerja Guru Pasca Sertifikasi. mencakup komponen-komponen Kinerja Tugas Pokok, Kinerja Tugas Tambahan, dan Kinerja Pengembangan Profesionalisme. perlu disempurnakan lagi dengan cara sosialisasi dan uji coba. Hasil sosialisasi dan uji coba ini akan menjadi bahan revisi dan perbaikan model sehingga layak untuk dilakukan desiminasi pada kelompok yang lebih luas.

Hasil penelitian ini menguatkan Hasil penelitian dari *Widiyaka, Netty Herawati, Martoyo* dengan judul “*Evaluasi Program Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kubu Raya*”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan program sertifikasi guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kubu Raya dari segi proses belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan prosedur serta fasilitas, sarana dan prasarana yang digunakan kurang dimanfaatkan secara maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Kubu Raya telah dilakukan melalui tahap sosialisasi kepada guru-guru dan peran implementor dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Kubu Raya adalah sebagai pembina baik secara langsung maupun tidak langsung telah dilaksanakan dalam rangka memfasilitasi dan mendorong guru dalam mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan.

## **2. Program Penilaian Kinerja Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutia Timur.**

Untuk mengetahui pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru yang ada di SMKN 1 Sangatta Utara sebagai berikut:

Saya pernah di PKG sekali dalam satu tahun bapak. Hal-hal yang dinilai dalam PKG gak tau pak karena asesor gak pernah memperlihatkan. Yang saya tahu PKG sama dengan supervisi mulai dari pembukaan sampai penutup. Respon saya terhadap pelaksanaan PKG biasa saja bapak karena sudah terbiasa bapak. Tidak ada perasaan praduga, tidak ada perasaan takut jadi biasa saja bapak karena ya itu tadi sudah terbiasa dan pernah melewati di fase tersebut. (CTL/WW/ENI/14/12/2017)

Informasi dari narasumber di atas tersebut bahwa yang bersangkutan pernah di PKG oleh asesor yang ada di SMKN 1 Sangatta Utara dan dilaksanakan satu tahun satu kali. Jadwal pelaksanaan PKG ditentukan oleh guru yang bersangkutan kapan siapnya dan asesor hanya menentukan rentang waktu pelaksanaan dari tanggal sekian sampai dengan tanggal sekian. Hal-hal yang dinilai dalam pelaksanaan PKG narasumber tidak tahu persis apa yang dinilai karena asesor tidak memperlihatkan komponen-komponen apa yang harus dinilai, tahunya PKG itu sama seperti pelaksanaan supervisi dan tidak ada isian yang harus diisi oleh guru yang di PKG. respon guru terhadap pelaksanaan PKG biasa saja karena sudah terbiasa, tidak ada perasaan praduga, perasaan takut karena sudah pernah melewati fase-fase tersebut. Belum ada tindak lanjut

dari hasil pelaksanaan PKG oleh asesor dan belum ada informasi apa guru melaksanakan pembelajaran.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan guru yang lainnya di SMKN 1 Sangatta Utara sebagai berikut:

Saya pernah di PKG oleh kepala sekolah satu kali dalam satu tahun dan ada rentang jadwal yang disiapkan dari sekolah baru kita menyampaikan jadwalnya. Yang di nilai dalam pelaksanaan PKG tersebut proses pembelajaran, perangkatnya, sebetulnya pengamatan keseharian juga mungkin dinilai karena ada indikator penilaian, kedisiplinan. Ada 14 indikator pak di antaranya tentang proses pembelajaran, karakteristik peserta didik, kedisiplinan guru kemudian hubungan dengan masyarakat. Respon saya terhadap pelaksanaan PKG bagus aja, senang dan setuju. Saya tidak merasa ribet karena sudah terbiasa setiap tahun ada supervisi-supervisi gak kayak dulu-dulu. (CTL/WW/KAM/14/12/2017)

Narasumber selanjutnya memberikan informasi bahwa yang bersangkutan juga pernah di PKG langsung oleh kepala sekolah karena pertimbangan bagi guru yang sudah sertifikasi maka yang akan melakukan penilaian adalah kepala sekolah langsung. Pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) di laksanakan satu tahun satu kali. Ada jadwal pelaksanaan PKG dari sekolah berupa rentang waktu pelaksanaan saja dan yang menentukan kapan waktu pelaksanaan adalah guru yang menyampaikan kapan kesiapannya. Yang dinilai dalam PKG adalah seputar pembelajaran, perangkat-perangkat yang dimiliki oleh guru tersebut, kemudian pengamatan keseharian guru dan kedisiplinan guru dalam berkerja. Sebenarnya ada 14 komponen atau indikator yang dinilai dalam PKG tapi tidak ingat semua. Indikator tersebut di antaranya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, mengenal karakteristik peserta didik, kedisiplinan guru dan hubungan guru dengan masyarakat. Rentang penilaian PKG mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember setiap tahunnya. Setelah PKG dilaksanakan tidak ada tindak lanjutnya, kepala sekolah yang sekarang belum menyampaikan letak klemahan guru dalam mengajar dan untuk kepala sekolah terdahulu biasanya setelah PKG selesai dilaksanakan guru di panggil ke kantor dan diberikan saran-saran perbaikan untuk pengajaran selanjutnya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru SMPN 5 Sangatta Utara sebagai berikut:

Pernah di PKG oleh kepala sekolah dua kali dalam satu tahun atau setiap semester. Yang dinilai dalam PKG tersebut perangkat terus kami mengajarnya bagaimana, termasuk ferformance kami ketika mengajar. Bentuk tindak lanjutnya sama halnya seperti supervise ada tindak lanjutnya terkait dengan beberapa hal kalau ada kekurangan akan disampaikan, kalau ga ada kekurangan yang signifikan kepala sekolah biasa tidak memanggil guru bersangkutan, tapi nilainya kami ketahui karena akan diberitahukan. (CTL/WW/FAH/25/08/2017)

Hasil wawancara dengan narasumber selanjutnya diperoleh informasi bahwa pernah di PKG oleh kepala sekolah langsung. PKG dilaksanakan dua kali dalam satu tahun atau satu kali dalam satu semester. Hal-hal yang dinilai dalam PKG adalah perangkat mengajar guru bagaimana

kemudian performance pada saat mengajar juga dinilai. Setelah PKG selesai dilaksanakan ada tindak lanjutnya yaitu sama dengan supervisi ada kekurangan dari guru pada saat mengajar di sampaikan oleh kepala sekolah dan kalau ada kekurangan yang signifikan biasanya kepala sekolah akan memanggil guru tersebut untuk diberikan arahan terkait dengan kekurangan yang dimiliki.

Di hari berikutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan salah satu guru SMPN 1 Sangatta Utara sebagai berikut:

Kepala sekolah sudah melakukan PKG kepada dua kali setahun. Kemudian yang dinilai dalam PKG itu termasuk pengelolaan kelas, terus anak-anak yang bermasalah jalan keluarnya seperti apa. Respon saya ketika di PKG oleh kepala sekolah atau asesor senang saja, tetap merasa enjoy meskipun di PKG oleh teman sendiri. Ada tindak lanjut setelah PKG selesai dilaksanakan contoh kita mendapatkan catatan dalam perbaikan, misalnya yang perlu diganti dalam hal mengajar. (CTL/WW/FIK/11/09/2017)

Sementara itu narasumber dari sekolah lain juga menyampaikan bahwa yang bersangkutan sudah pernah di PKG selama dua kali setahun. Adapun yang dinilai dalam pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah pengelolaan kelas yang dilakukan guru pada saat proses pembelajaran berlangsung kemudian kalau ada anak bermasalah jalan keluarnya seperti apa dan lain sebagainya. Respon guru terhadap pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru senang dan enjoy saja meskipun di PKG oleh teman sendiri. Setelah PKG berakhir dilaksanakan ada tindak lanjut dari asesor yakni berupa catatan perbaikan dan yang perlu diperbaiki dalam pengajaran.

Peneliti melanjutkan wawancara kepada kepala SMAN 1 Sangatta Selatan sebagai berikut:

Saya melakukan PKG kepada guru setahun sekali. Biasanya yang dinilai apadalam PKG itu ada beberapa kompetensi, 14 kompetensi. Di antaranya ada kompetensi social, apa lagi ya lupa saya 14 kompetensi. Saya dibantu oleh asesor yang sudah bersertifikat. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG antusias sekali. Saya tidak pernah melihat guru menggerutu ketika di PKG oleh guru senior, karena mereka paham PKG juga untuk kepentingan mereka. Bentuk tindak lanjutnya misalnya jika guru ini merasa kurang di poin tertentu misalnya mereka ingin mengikuti pelatihan terkait dengan peningkatan kualitas guru saya akan rekomendasikan untuk mengikuti pelatihan tersebut. (CTL/WW/TIK/30/10/2017)

Menurut informasi narasumber tersebut di atas bahwa yang bersangkutan melaksanakan PKG bagi guru-gurunya. Dalam prakteknya kegiatan PKG dilaksanakan satu kali dalam satu tahun pembelajaran. Kepala sekolah di bantu oleh beberapa asesor dari unsure guru senior dengan syarat guru senior tersebut telah memiliki sertifikat sebagai asesor untuk PKG. bagi guru yang sudah sertifikasi akan dinilai langsung oleh kepala sekolah dan guru yang belum sertifikasi akan dinilai oleh asesor dari guru senior. Unsur yang dinilai dalam kegiatan PKG ada 14 komponen dan narasumber lupa apa saja komponen tersebut yang di ingat hanya kompetensi social. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah responnya antusias dan positif, tidak ada guru yang menggerutu karena mereka paham PKG untuk kepentingan mereka dan bagi PNS nilai PKG menjadi salah satu syarat untuk pengajuan kenaikan pangkat. Selesai

pelaksanaan PKG kepala sekolah melakukan evaluasi atau tindak lanjut bentuknya bagi guru yang nilainya bagus akan diikuti dalam kegiatan tertentu dan bagi guru yang kurang nilainya diikuti pelatihan yang terkait dengan peningkatan kualitas guru.

Masih di hari yang sama peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah satu guru SMAN 1 Sangatta Selatan sebagai berikut:

Saya sudah pernah di PKG satu kali dalam satu tahun oleh asesor dari unsur guru senior. Biasanya yang dinilai dalam PKG perencanaan pembelajarannya, RPP nya kemudian pelaksanaannya dan juga untuk penilaiannya, ketika saya mengajar di kelas juga dinilai mulai dari pembukaan sampai dengan penutup. Respon saya ketika di PKG oleh teman sejawat gak apa-apa pak, Alhamdulillah karena beliau juga guru senior saya jadi saya banyak dapat ilmu dari beliau, karena guru senior jadi ada masukan-masukan yang sifatnya perbaikan dalam pengajaran. Ada tindak lanjutnya dari pelaksanaan PKG berupa catatan dan kemudian penyampaian secara lisan pak setelah di supervise di kelas kemudian kita kembali ke kantor empat mata disampaikan. (CTL/WW/ESTI/30/10/2017)

Hasil wawancara dengan narasumber dari SMA ini diperoleh informasi bahwa yang bersangkutan sudah di PKG oleh asesor satu tahun satu kali setiap bulan September untuk masa penilaian Januari sampai Desember. Hal-hal yang dinilai dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru seputar perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru seperti RPP dan perangkat pembelajaran lainnya kemudian pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas dan juga bagaimana cara guru melakukan penilaian kepada siswa. Pada saat pembelajaran di dalam kelas yang dinilai oleh asesor adalah mulai dari pembukaan sampai dengan penutupan pembelajaran dan asesor ikut masuk dalam kelas menunggu sampai proses pembelajaran selesai selama dua jam tatap muka. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG oleh asesor persaan guru tidak apa-apa dan Alhamdulillah banyak dapat ilmu, ada masukan yang sifatnya perbaikan dalam pengajaran. Bentuk tindak lanjut setelah Penilaian Kinerja Guru (PKG) selesai dilaksanakan asesor memberikan catatan kemudian menyampaikan secara lisan di kelas kemudian dilanjutkan di kantor empat mata.

Dari paparan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan tentang pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut: *Pertama*, pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah dan asser sudah berjalan dengan baik, hal ini tergambar dari hasil pengamatan dan wawancara dilapangan semua narasumber yang ditanya menjawab bahwa mereka pernah di PKG oleh kepala sekolah dan asesor dari unsur guru senior. Pada prinsipnya guru senang di PKG karena PKG sebagai salah satu bagian dari program pembinaan mutu guru.

*Kedua*, berdasarkan data dilapangan masih banyak guru yang tidak mengetahui komponen-komponen apa saja yang dinilai dalam pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah. Untuk memberikan pemahaman yang menyeruluh kepada guru tentang pelaksanaan PKG dan komponen apa saja yang dinilai maka kepala sekolah perlu melakukan sosialisasi kepada guru

tentang komponen-komponen apa saja yang dinilai dalam pelaksanaan PKG. Sosialisasi ini perlu dilakukan agar guru punya persepsi yang sama tentang pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah. Ketiga, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi dari pelaksanaan PKG yang sudah pernah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan pelaksanaan PKG dan kontribusi PKG terhadap peningkatan mutu guru di Kutai Timur. Hal yang perlu dievaluasi di antaranya perencanaan PKG, pengorganisasian PKG, pelaksanaan PKG.

Hasil penelitian ini menguatkan Hasil penelitian dari Rini Widyawati dengan judul *"Implementasi Program Penilaian Kinerja Guru (PKG) Pada Guru SMP Di Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Implementasi PKG dipengaruhi oleh 4 variabel, yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Komunikasi dari dinas dilakukan dengan mengundang Kepala Sekolah untuk mengikuti sosialisasi PKG. Sumber daya manusia dalam implementasi PKG adalah adalah guru penilai (asesor). Namun berdasarkan hasil penelitian asesor masih menunjukkan sikap subyektif terhadap guru yang dinilainya. Sumber daya dana berupa dana APBD yang dikelola oleh setiap sekolah, dan sumber daya kewenangan dimana kewenangan dinas bersifat koordinatif dan sekolah bersifat implementatif. Struktur birokrasi dalam PKG tampak dengan adanya mekanisme pelaksanaan PKG yang harus dilalui oleh dinas dan sekolah. (2) Kendala PKG diantaranya asesor kurang obyektif, pihak sekolah belum melakukan pemetaan hasil PKG, dan dari pihak dinas belum melakukan evaluasi khusus pelaksanaan PKG.

Hasil penelitian ini mendukung Hasil penelitian dari Zainal Abidin dan Sutrisno dengan judul *"Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru di dalam Kelas (Studi Penelitian pada SMA/ sederajat Swasta Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan)"*. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PKG yang selama ini dilakukan tidak sesuai dengan ketentuannya. Disamping itu, indikasi ketidakseriusan sekolah dalam melakukan penjaminan mutu gurunya pun terlihat jelas ketika ditemukan guru belum mengalami PKG dengan masa abadinya yang lebih dari 3 tahun. Sementara disisi lainnya, dokumentasi sekolah yang menyatakan gurunya baik dalam Penilaian Kinerja Guru, dan berstatus tersertifikasi ternyata tidak sesuai dengan pengamatan peneliti dan hasil wawancara mendalam pada beberapa siswa mengenai kualitas gurunya tersebut. Sehingga pelaksanaan PKG ini perlu di evaluasi kembali demi mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Beranjak dari keterbatasan Manajemen Sekolah yang ada, paling tidak dalam rangka melakukan penjaminan mutu gurunya didalam kelas, pimpinan sekolah sangat bertanggung jawab atas kemungkinan-kemungkinan kegagalan yang terjadi pada peserta didiknya. Untuk itu, dirasa Pimpinan Sekolah sangat perlu melakukan kontrol penilaian



kinerja guru dengan cara menjadikan siswa sebagai evaluator dalam Penilaian Kinerja Guru jikaPKG yang selama ini dilakukan belum dianggap kredibel dalam keabsahan informasi datanya.

Hasil penelitian ini mendukung Hasil penelitian dari Mirza, Prayitno, Daharnis dengan judul *"Kesiapan Guru Bimbingan dan Konseling Menjalani Penilaian Kinerja Guru"*. The aim of this research is to reveal the readiness of guidance and counseling teachers toward Teacher's Performance Assessment (TPA) at the quality of their understanding and attitude by using quantitative descriptive method. The subject of this research is all guidance and counseling teachers at State Senior High Schools and State Vocational High School in Batu Bara District, North Sumatera Province. The number of the research subjects is 33 persons. Semantic differential model scale is the instrument being used in this research to measure the understanding and attitude of research subjects toward TPA. Statistic technique of Mann Whitney U is used to compare the data of two independent samples, and of Kruskal Wallis One Way Anova is used to compare the data of more than two independent samples, and Correlation Product Moment to see the correlation of the data. Based on the results of data analysis, it can be concluded that the readiness scores of research subjects toward TPA are not in good category.

Hasil penelitian ini menguatkan Hasil penelitian dari Zahra Khusnul Lathifah dengan judul *"Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) Di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penilaian Kinerja Guru (PKG) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan hasil t-hitung sebesar 2.917 dan t-tabel pada taraf 95% sebesar 2.576, (2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan hasil  $11.02 > 2.576$ , (3) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru, dengan hasil perhitungan regresi berupa F-hitung sebesar 94.703 dan F-value sebesar 8.077, dan hasil analisis koefisien regresi membuktikan bahwa kedua variabel bebas ini memiliki signifikansi searah (positif) dan berkesesuaian baik dan memberikan pengaruh sebesar 70,3% terhadap Kinerja Guru dan 29,7% residual.

Hasil penelitian ini juga menguatkan Hasil penelitian dari Muhammad Agil Husnul Hikam, Syamsudin Ali Nasution, Muhammad Ichsan dengan judul *"Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri"*. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan, nilai rata-rata guru SDN Sindangsari dari hasil PKG adalah baik. Namun masih terdapat beberapa kelemahan pada kompetensi pedagogik dan profesional. Kelemahan tersebut ditindaklanjuti melalui MSDMP, yaitu pengembangan guru berupa workshop,

pelatihankurikulum, seminar, melalui peran KKG dan peningkatan kualifikasi akademik. Dengandemikian diharapkan kualitas guru SDN Sindangsari dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan Hasil penelitian dari Sukono dengan judul "*Analisis Kinerja Guru IPS Pasca Sertifikasi di SMP Negeri Kota Tarakan*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru IPS jenjang SMP di kota Tarakan pada dimensi pelaksanaan pembelajaran secara keseluruhan telah memenuhi kinerja dengan rata-rata cukup. Faktor pendukung kinerja guru mencapai rata-rata kategori baik antara lain: 1) sarana prasarana yang memadai; 2) kesejahteraan guru di diperhatikan; 3) dukungan Kepala Sekolah sangat baik; 4) peningkatan kompetensi guru diperhatikan; 5) kondisi lingkungan sekolah yang mendukung; 6) reward bagi guru yang berprestasi. Faktor-faktor penghambat kinerja guru, yaitu: 1) sarana prasarana sekolah belum memadai; 2) dukungan dari Kepala Sekolah kurang; 3) media pembelajaran masih kurang, dan 4) lingkungan sekolah yang kurang mendukung.

## F. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan pembinaan mutu guru melalui program sertifikasi sudah berjalan dengan baik. *Pertama*, pelaksanaan program sertifikasi guru di Kutai Timur masih berjalan dengan pola yang berbeda seperti tahun-tahun sebelumnya. *Kedua*, masih banyak dijumpai dilapangan penggunaan dana sertifikasi peruntukkannya tidak sesuai dengan yang diharapkan. *Ketiga*, pembinaan pasca sertifikasi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur masih dirasa kurang. Pembinaan guru pasca sertifikasi ini perlu di lakukan karena tidak semua guru yang sudah selesai sertifikasi melaksanakan apa yang telah mereka dapatkan pada saat diklat sertifikasi. Dari paparan hasil wawancara dapat simpulkan tentang pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut *Pertama*, pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru oleh kepala sekolah dan assesor sudah berjalan dengan baik, hal ini tergambar dari hasil pengamatan dan wawancara dilapangan semua narasumber yang ditanya menjawab bahwa mereka pernah di nilai kinerjanya oleh kepala sekolah dan asesor dari unsur guru senior. *Kedua*, berdasarkan data dilapangan masih banyak guru yang tidak mengetahui komponen-komponen apa saja yang dinilai dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru oleh kepala sekolah, *Ketiga*, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi dari pelaksanan Penilaian Kinerja Guru yang sudah pernah dilaksanakan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Nanat Fatah Natsir, *Peningkatan Kualitas Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Jurnal Educationist No. I Vol. I Januari 2007.
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Dirjen Dikti, *Panduan Penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Jakarta, 2007
- Mungin Edy Wibowo, *Standarisasi, Sertifikasi dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Pendidikan* (Surabaya, Makalah Seminar Nasional Pendidikan, 2004)
- Tillar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Fakry Gaffar, *Guru Sebagai Profesi*. Bandung: UPI. 2006.
- Bambang Budi Wiyono dan Maisyaroh, *Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Portofolio (Portfolio Based Learning) Pada Mata Kuliah Manajemen Hubungan Masyarakat*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 22 (1), 2008.
- Suparno Dan Kamdi, W, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Malang: Universitas Negeri Malang, 2008.
- Hidahati, T, *Kajian Terhadap Relevansi Antara Kebijakan Sertifikasi Dengan Peningkatan Kesejahteraan Pendidik Dan Mutu Pendidikan*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VI di Universitas Pendidikan Ghanesa Hotel Aston, 17-19 November 2008.
- Darmaningtyas, *Pendidikan Rusak-Rusakan*, (Yogyakarta: LKiS, 2009)
- Atmono, D. *Renumerasi Dan Masalah Pengembangan Profesi Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 19 (1), 2006.
- Priyatini, E.W, *Persepsi Guru Terhadap Program Sertifikasi dan Hubungannya Dengan Pengembangan Kemampuan Profesional Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 20 (2), 2007.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.*
- Siskandar, *Menuju Pemantapan Profesionalisme Guru Dan Dosen. Prosiding Temu Ilmiah dan Seminar Ilmiah Grand Desain Program Pendidikan Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung; Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011)
- Soetopo, H, *Peranan LPTK Dalam Menyiapkan Tenaga Kependidikan Yang Berkualitas*, Jurnal Manajemen Pendidikan 20 (1), 2009.