
EVALUASI PELAKSANAAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI PADA SMP KATOLIK HATI KUDUS KAROMBASAN MANADO

EVALUATION OF WORK ON THE PERFORMANCE OF TEACHER CERTIFICATION IN HATI KUDUS JUNIOR HIGH SCHOOL AT KAROMBASAN MANADO

Raymond S. Worotikan¹, Lisbeth Mananeke², Genita G. Lumintang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

raymondworotikan@gmail.com

lisbethmananeke@gmail.com

genitalumintang@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap pelaksanaan pekerjaan di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan. Metode penelitian kualitatif, di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan Manado. bulan April 2016. Populasi: pimpinan, guru, serta murid. Informan penelitian pimpinan 1 orang, guru 2 orang, siswa 2 orang. Analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian evaluasi pelaksanaan pekerjaan terhadap kinerja guru sertifikasi dilihat dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial guru tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar pendidikan nasional. Evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi telah memenuhi standar pelaksanaan tugas tambahan pada beban kerja guru yaitu memenuhi minimal tatap muka minimal dan maksimal yang disyaratkan dalam undang-undang dan ketentuan yang berlaku, serta memenuhi standar minimal tatap muka untuk guru sertifikasi. Kinerja guru sertifikasi lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, lebih berani dalam mengambil risiko, mampu menetapkan tujuan mengajar, mampu menetapkan rencana kerja, mampu menerima saran dan kritik, serta cerdas dalam mencari peluang merealisasikan rencana. Saran: guru yang sudah disertifikasi agar terus mempertahankan kinerja dan terus meningkatkan kinerja yang ada sehingga lebih baik. Untuk pemerintah sebagai user agar pencairan tunjangan sertifikasi dapat dilakukan setiap bulan. Dari sisi guru perlu ada peningkatan kompetensi dengan mengikuti pelatihan dan terus mengikuti informasi tentang metode pembelajaran terkini yang efektif untuk meningkatkan kemampuan belajar dan memahami mata pelajaran yang diajarkan.

Kata Kunci : evaluasi pekerjaan, kinerja, guru sertifikasi

ABSTRACT

The research objective to analyze the influence of teachers' performance on implementation of the work at Junior High School Hati Kudus Karombasan. Qualitative research methods, April 2016. Population: leaders, teachers, and students. Informants research leader 1 person, 2 teachers, 2 students. Qualitative data analysis: data reduction, data presentation, and conclusion. The results of the evaluation of the work of research on teacher performance certification seen from the four main competencies pedagogical competence, personal competence, professional competence and social competence of teachers have done a good job and the corresponding national education standards. Evaluation of the implementation work of the teacher certification meets the standards and the implementation of additional duties on teacher workload which meets at least the minimum and maximum face required under applicable laws and regulations, as well as face-to-face meet the minimum standards for teacher certification. Performance certification teachers more responsible in implementing the learning, greater courage to take risks, is able to set a goal of teaching, able to set a work plan, able to accept suggestions and criticism, as well as smart in looking for opportunities to realize the plan. Suggestions: teachers who are certified in order to continue to maintain the performance and continue to improve the performance of existing so much the better. For the government as a user so that the disbursement of benefits of certification can be done every month. From the teacher needs to be increased competence with the training and keep abreast of the latest information on effective learning methods to improve learning ability and understanding of the subjects taught.

Keywords: *job evaluation, performance, teacher certification*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia membutuhkan SDM yang berkualitas, karena akan berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sikap mental yang baik. Setiap negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas SDMnya. Untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta SDM yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung terwujudnya target pembangunan nasional. Untuk mencapai target kualitas dalam pembelajaran untuk semua tingkatan pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Salah satu implementasi dari undang-undang tersebut adalah pelaksanaan Sertifikasi Guru. Dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan, antara lain: 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. Guna meningkatkan kualitas tenaga pendidikan dan mengimplementasikan kebijakan pemerintah tersebut, maka guru dan dosen harus tersertifikasi.

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi khususnya sekolah secara efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di SMP Hati Kudus yang merupakan salah satu SMP swasta di Manado di bawah yayasan sekolah Katolik. Para guru di sekolah ini semuanya sudah disertifikasi sehingga dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab seorang guru yaitu mengajar dan mendidik para siswa untuk menjadi siswa yang berkualitas dan memiliki sikap dan ahlak mulia.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap pelaksanaan pekerjaan di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arep dan Tanjung (2008: 40) pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsure manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2012: 11) mengatakan fungsi sumber daya manusia terdiri dari fungsi, perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian. Sedangkan Stoner (2006:37) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang meliputi tujuh kegiatan dasar yakni perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi, promosi, pemindahan dan demosi serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kinerja

Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006:25) juga menyatakan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2012: 34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Evaluasi Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem evaluasi kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Beberapa manfaat lain yang diperoleh dari adanya penilaian antara lain adalah adanya (Sianto, 2006):

1. pengembangan staf melalui inservice training,
2. pengembangan karier melalui inservice training adanya hubungan baik antara staf dan pimpinan,
3. pengetahuan tentang sekolah lebih mendalam dan pribadi-pribadi,
4. hubungan produktif antara penilai dengan perencanaan dan pengembangan sekolah,
5. kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa,
6. adanya peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

Secara umum, evaluasi kinerja guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut (Sianto, 2006):

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU Guru dan Dosen).

Indikator Penilaian Evaluasi Kinerja Guru

Metode evaluasi kinerja guru antara lain (Payong, 2011):

- 1) Kompetensi Pedagogis
 - a. Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik
 - b. Menyusun RPP, Silabus, dan Materi Penunjang sebagai pedoman mengajar
 - c. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
 - d. Membantu peserta didik mengaktualisasikan potensinya
 - e. Evaluasi hasil belajar
- 2) Kompetensi Profesional
 - a. Menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran
 - b. Menggunakan alat peraga dalam mengajar
 - c. Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar
 - d. Terbuka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan
 - e. Mengikuti diklat/pelatihan dan seminar untuk mengembangkan diri
- 3) Kompetensi Kepribadian
 - a. Bersikap sesuai norma dan aturan yang berlaku
 - b. Mendidik peserta didik untuk bersikap disiplin dalam segala hal
 - c. Ketepatan waktu dalam mengajar
 - d. Tanggung jawab
 - e. Bersikap optimis, dinamis, dan percaya diri
- 4) Kompetensi Sosial
 - a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, dan tidak diskriminatif
 - b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
 - c. Berkomunikasi dengan sesama profesi dan profesi lain

Landasan Empirik

Tabel 1. Landasan Empirik

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Istiarini (2012)	pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sma negeri 1 sentolo kabupaten kulon progo tahun 2012	Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen	Sertifikasi dan kinerja	Metode penelitian
2	Nurhayati (2006)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan	Faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru	Deskriptif	Ada beragam faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru	Profesionalisme dan kinerja	Objek penelitian
3	Murwati (2013)	pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di smk negeri se-surakarta	Pengaruh sertifikasi terhadap motivasi dan kinerja guru	Deskriptif kuantitatif	Terdapat pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru	Sertifikasi profesi, motivasi kerja dan kinerja	Metode dan objek

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif di mulai dengan pengumpulan informasi-informasi dalam situasi sewajarnya, untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang dapat diterima oleh akal sehat (*common sense*) manusia. Lebih lanjut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2011) menyebutkan penelitian metode kualitatif akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar belakang dan individu secara holistik menggunakan metode deskriptif kompleks mengenai sehingga dapat memperoleh gambaran mengenai realitas.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan Manado. Lama waktu penelitian ini yaitu 1 bulan yakni bulan April 2016, durasi ini sudah termasuk penyusunan literatur serta pemahaman umum terhadap objek penelitian, wawancara atau interview dan yang terakhir interpretasi data melalui pengolahan data (uji data).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi secara universal didefinisikan sebagai keseluruhan obyek yang akan diteliti (Boedijoewono, 2001). Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013: 148). Populasi penelitian ini adalah pimpinan, guru, serta murid di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan. Dalam penelitian kualitatif sampel disebut sebagai informan. Informan dalam penelitian ini diambil dari pimpinan sebanyak 1 orang, guru sebanyak 2 orang, serta siswa sebanyak 2 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara di lapangan kepada para informan penelitian. Teknik pengumpulan data atau teknik sampling (*sampling technique*) dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel *snowball sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding semakin lama semakin besar (Sugiyono, 2013). Metode ini sering dipakai untuk penelitian kualitatif sehingga cocok dengan penelitian ini yang juga merupakan penelitian kualitatif.

Teknik Analisis

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu prosedur pencatatan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada. Analisis adalah proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Menyusun data berarti menggolongkannya dalam pola, tema atau katagori (Nasution, 2002). Data hanya akan bermakna jika dianalisis secara akurat dan seksama untuk diberi makna. Dalam analisis data, peneliti dilibatkan sedemikian rupa agar kesimpulan dan keputusan dapat dirumuskan secara baik dan benar. Analisis data merupakan proses pencandraan/*description* dan penyusunan transkrip interview serta material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain dengan lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau didapatkan dari lapangan (Danim, 2002).

Analisis kualitatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian mengenai berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan menggunakan kata-kata yang tidak dapat diukur dengan angka-angka tetapi memerlukan penjabaran uraian yang jelas. Data yang diperoleh hanya bersifat memberikan keterangan dan penjelasan. Analisis data kualitatif sebenarnya bertumpu pada strategi deskriptif kualitatif dimulai dari analisis berbagai data yang terhimpun dari suatu penelitian, pengklasifikasian data kemudian bergerak ke arah pembentukan kesimpulan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Hasil Wawancara

Penelitian ini melakukan wawancara untuk pengambilan data. Pengambilan data menggunakan teknik sampling bola salju atau *snowball sampling*. Sampling bola salju prosedurnya sebagai berikut yaitu pertama-tama diambil dua orang informan sebagai sampel penelitian, kemudian untuk melengkapi data yang diberikan dicari lagi orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua sampel informan sebelumnya. Begitu seterusnya sehingga jumlah sampel menjadi representatif. Lokus dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pekerjaan para guru untuk mengetahui kinerja guru sertifikasi di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan Manado.

Dalam penelitian ini informan awal adalah dua orang yaitu: kepala sekolah, dan seorang guru, selanjutnya sampel berkembang lagi dengan menambah pengambilan sampel dari informan yaitu dua orang guru, satu orang pegawai tata usaha, dua orang siswa, jadi total data yang diambil dari sampel khususnya para informan sebanyak 5 orang informan. Para informan diwawancarai dengan pertanyaan terbuka namun dengan beberapa pertanyaan settingan yang telah disiapkan sebelumnya dari peneliti khususnya berdasarkan variabel dan indikator-indikator tertentu yang menjadi lokus dan fokus dari penelitian.

Wawancara dengan Informan 1

Informan 1. Guru. Kepala Sekolah. Inisial DR. Pria. Pendidikan Sarjana

Perbedaan guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru dari segi pelaksanaan pekerjaan: “Guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru mengalami perubahan khususnya dari jam mengajar, cara mengajar, kualitas mengajar. Dimana terjadi peningkatan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, berkualitas dan positif”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial “Evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru setelah sertifikasi dari empat kompetensi utama guru yaitu: Kompetensi pedagogis para guru sertifikasi di SMP Hati Kudus, dimana para guru dalam rangka pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik, para guru yang telah disertifikasi telah meningkatkan kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik meliputi peningkatan pemahaman pembelajaran terhadap peserta didik, peningkatan kualitas perancangan dan pelaksanaan pembelajaran yaitu berbasis teknologi informasi, evaluasi hasil belajar yang dievaluasi setiap hari, serta pengembangan peserta didik mengalami peningkatan. Kompetensi kepribadian dari para guru mengalami peningkatan dimana para guru di SMP Hati Kudus Karombasan ini mampu meningkatkan sikap dan kepribadian untuk lebih stabil, dewasa, arif, berwibawa, berahlak mulia, serta menjadi teladan bagi para peserta didik. Kompetensi profesional dimana para guru mengalami peningkatan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Kompetensi sosial dari para guru juga meningkat dimana para guru sertifikasi mengalami peningkatan percaya diri untuk berkomunikasi dan bergaul secara sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali, serta masyarakat sekitar.”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari pelaksanaan tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru, serta memenuhi standar minimal tatap muka untuk guru sertifikasi. “Para guru di SMP Hati Kudus ini mampu melaksanakan berbagai tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru yang disertifikasi serta mampu memenuhi standar minimal tatap muka dari guru sertifikasi yaitu minimal 24 jam tatap muka guru dan maksimal 40 jam tatap muka guru per minggu, yang jika dirata-ratakan dalam enam hari kerja guru harus berada di kelas minimal empat jam per hari atau maksimal 6,6 jam per hari selama satu minggu. Hal ini telah mampu dicapai oleh para guru sertifikasi di SMP Hati Kudus Manado. Pencapaian ini tidak lepas juga dari penyusunan jadwal dan pengaturan dari pimpinan sekolah ini.”

Kinerja Guru Sertifikasi di SMP Hati Kudus Karombasan dilihat dari tanggung jawab, menghadapi risiko, penetapan tujuan, penetapan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, mencari peluang merealisasikan rencana. “Guru yang sudah disertifikasi di SMP Hati Kudus Karombasan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dari penilaian saya sebagai kepala sekolah memiliki kinerja yang baik, positif, berkualitas. Dimana guru-guru tersebut selalu memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan terutama dalam mengajar anak didik. Para guru tersebut juga dalam menghadapi risiko selalu berani mengambil risiko yang diperlukan jika misalnya dalam memberi reward dan punishment kepada anak didik selalu berani dalam bertindak. Selain itu para guru juga memiliki tujuan yang realistis dalam menyelesaikan pekerjaan. Para guru juga selalu menetapkan rencana kerja menyeluruh dalam menyelesaikan pekerjaan. Para guru juga selalu memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan metode pembelajaran mereka secara berkelanjutan. Terakhir para guru selalu mencari peluang atau kesempatan untuk merealisasikan rencana kerja atau menyempurnakan metode belajar mengajar mereka.”

Saran serta kritik membangun dalam rangka evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi dan peningkatan kinerja guru sertifikasi. “Sebagai kepala sekolah saran saya dalam rangka evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi dan peningkatan kinerja guru sertifikasi antara lain bagi pihak pengambil kebijakan dalam pencairan dana sertifikasi agar mempercepat pencairan dana sertifikasi pada para guru agar guru dapat bekerja dengan lebih maksimal. Selain itu para guru juga harus secara berkelanjutan dan terus menerus untuk meningkatkan kinerja kerja dan kompetensi mereka dalam meningkatkan metode pembelajaran dan juga meningkatkan kualitas luaran dari para peserta didik. Para guru harus menguasai dengan lebih baik lagi berbagai kompetensi yang diperlukan. Selain itu penggunaan media teknologi informasi dan komunikasi harus lebih ditingkatkan lagi untuk para guru. Guru harus terus mengupdate dan mengupgrade kompetensi yang dimiliki agar memiliki standar yang melebihi standar nasional bahkan mencapai standar internasional agar para siswa dapat diajar oleh para guru yang berstandar tinggi, sehingga menghasilkan siswa atau peserta didik yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing secara global.”

Wawancara dengan Informan 2

Informan 2. Guru. Inisial ST. Wanita. Pendidikan Sarjana

Perbedaan guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru dari segi pelaksanaan pekerjaan: “Saya merasakan bahwa sebelum dan sesudah sertifikasi guru dari sisi pelaksanaan pekerjaan terjadi peningkatan dan perbaikan pelaksanaan pekerjaan”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial “Dari kompetensi pedagogik khususnya mengolah pembelajaran peserta didik para guru sertifikasi di sekolah ini mengalami peningkatan yang positif dimana sebelumnya para guru

belum maksimal dalam pelaksanaan pengolahan pembelajaran peserta didik, namun sekarang guru-guru sekolah ini yang sudah tersertifikasi sangat bersemangat dalam pengolahan pembelajaran peserta didik. Dari kompetensi profesional para guru yang sudah disertifikasi juga lebih berusaha secara maksimal untuk berusaha menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik secara lebih luas dan mendetail. Dari segi kompetensi kepribadian para guru yang sudah disertifikasi merasa lebih percaya kepada diri sendiri dan merasa berwibawa serta menjadi teladan bagi para peserta didik. Dari segi kompetensi sosial para guru yang sudah disertifikasi di sekolah ini lebih mampu untuk bergaul secara sosial dengan masyarakat karena terjadi peningkatan pendapatan dan merasa guru telah lebih dihargai oleh pemerintah dan masyarakat dibandingkan dengan sebelumnya.”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari pelaksanaan tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru, serta memenuhi standar minimal tatap muka untuk guru sertifikasi “Guru di sekolah ini setelah dievaluasi telah melaksanakan berbagai tugas tambahan yang dibebankan kepadanya khususnya memenuhi tatap muka minimal dan maksimal.”

Kinerja Guru Sertifikasi di SMP Hati Kudus Karombasan dilihat dari tanggung jawab, menghadapi risiko, penetapan tujuan, penetapan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, mencari peluang merealisasikan rencana. “Kinerja guru sekolah ini yang sudah disertifikasi sudah lebih bertanggung jawab, lebih mampu menghadapi risiko, mampu menetapkan tujuan pribadi, mampu menetapkan rencana kerja mandiri, mampu memanfaatkan umpan balik dari berbagai kalangan, serta mampu melihat berbagai peluang untuk merealisasikan rencana belajar mengajar.”

Saran serta kritik membangun dalam rangka evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi dan peningkatan kinerja guru sertifikasi “Saran saya dalam evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi dimana para guru harus mampu meningkatkan diri menghadapi persaingan global dengan melengkapi diri dengan metode pembelajaran, materi belajar, serta media pembelajaran berbasis teknologi. Untuk peningkatkan kinerja guru sertifikasi di masa depan perlu adanya pelatihan-pelatihan baik secara mandiri maupun dari sekolah berkaitan dengan pengembangan diri dan metode pembelajaran, serta peningkatan etika dan perilaku positif guru agar dapat dicontoh oleh anak didik”

Wawancara dengan Informan 3

Informan 3. Guru. Inisial YL. Pria. Pendidikan Sarjana

Perbedaan guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru dari segi pelaksanaan pekerjaan: “Secara pribadi guru yang sudah disertifikasi berbeda dengan guru yang belum disertifikasi artinya selain mendapat tambahan penghasilan juga guru sertifikasi lebih percaya diri serta lebih terpendang di masyarakat, serta lebih memiliki keinginan dan kemauan untuk maju khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik.”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial “Evaluasi pelaksanaan pekerjaan atau belajar mengajar guru yang sudah disertifikasi di SMP Hati Kudus dari empat kompetensi utama yaitu pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, serta kompetensi sosial, dimana keempat kompetensi tersebut telah dilaksanakan sesuai standar pendidikan nasional yang ditetapkan oleh undang-undang.”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari pelaksanaan tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru, serta memenuhi standar minimal tatap muka untuk guru sertifikasi. “Guru SMP Hati Kudus yang sudah disertifikasi sudah dievaluasi pelaksanaan belajar mengajar khususnya dari tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru. Dimana semua guru telah memenuhi standar minimal tatap muka sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk para guru sertifikasi secara nasional.”

Kinerja Guru Sertifikasi di SMP Hati Kudus Karombasan dilihat dari tanggung jawab, menghadapi risiko, penetapan tujuan, penetapan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, mencari peluang merealisasikan rencana. “Guru sertifikasi di SMP Hati Kudus memiliki kinerja yang tinggi dan positif. Hal ini dilihat dari tanggung jawab menghadapi risiko, kemampuan menetapkan tujuan, kemampuan menetapkan rencana kerja, kemampuan memanfaatkan umpan balik, serta kemampuan mencari peluang merealisasikan rencana.”

Saran serta kritik membangun dalam rangka evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi dan peningkatan kinerja guru sertifikasi. “Sebagai saran dalam rangka peningkatan kinerja guru sertifikasi, dari sisi pemerintah agar pencairan tunjangan sertifikasi dapat dilakukan setiap bulan. Selanjutnya dari sisi guru itu sendiri perlu ada peningkatan kompetensi dengan mengikuti pelatihan dan terus mengikuti informasi tentang metode pembelajaran terkini yang efektif untuk meningkatkan kemampuan belajar dan memahami mata pelajaran yang diajarkan.”

Wawancara dengan Informan 4

Informan 4. Pegawai. Inisial NM. Wanita. Pendidikan Sarjana

Perbedaan guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru dari segi pelaksanaan pekerjaan: “Sebagai guru dan juga pegawai administrasi saya merasa guru sekolah ini yang sudah disertifikasi dalam melaksanakan pekerjaan sudah lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya guru ketika belum disertifikasi. Dimana pekerjaan dilakukan dengan lebih bersemangat dan percaya diri.”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. “Dari empat kompetensi utama yang menjadi standar acuan bagi guru sertifikasi dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, serta kompetensi sosial, para guru di sekolah ini telah memenuhi dan telah mencapai kompetensi yang menjadi standar acuan nasional khususnya yang tercantum dalam undang-undang standar pendidikan nasional atau SISDIKNAS.”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari pelaksanaan tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru, serta memenuhi standar minimal tatap muka untuk guru sertifikasi. “Setelah dievaluasi pelaksanaan guru sertifikasi di sekolah ini telah memenuhi standar pelaksanaan tugas tambahan pada beban kerja guru yaitu memenuhi minimal tatap muka minimal yang disyaratkan dalam undang-undang dan ketentuan yang berlaku agar dapat memperoleh tunjangan sertifikasi guru.”

Kinerja Guru Sertifikasi di SMP Hati Kudus Karombasan dilihat dari tanggung jawab, menghadapi risiko, penetapan tujuan, penetapan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, mencari peluang merealisasikan rencana. “Guru di SMP Hati Kudus khususnya yang disertifikasi memiliki kinerja yang tinggi dimana para guru tersebut lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, lebih berani dalam mengambil risiko, mampu menetapkan tujuan mengajar, mampu menetapkan rencana kerja, mampu menerima saran dan kritik, serta cerdas dalam mencari peluang merealisasikan rencana.”

Saran serta kritik membangun dalam rangka evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi dan peningkatan kinerja guru sertifikasi. “Saran kami bagi guru yang sudah disertifikasi agar terus mempertahankan kinerja yang telah dicapai dan kalau perlu meningkatkan kinerja yang sudah ada sehingga lebih baik lagi. Kritik kami adalah guru sertifikasi agar dapat melakukan tugas belajar dan mengajar dengan lebih serius jangan hanya dengan metode pembelajaran tertentu saja namun lebih variatif dalam pembelajaran di kelas.”

Wawancara dengan Informan 5

Informan 5. Siswa. Kelas 3. Inisial SM. Wanita

Mengetahui tentang guru sertifikasi dan guru belum disertifikasi dalam mengajar: “Saya mengetahui guru sertifikasi adalah guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi. Guru sertifikasi biasanya mengajar lebih lama dan juga lebih bagus khususnya dari segi materi pengajaran.”

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial (dijelaskan lagi secara detail karena masih belum paham). “Kalau guru sertifikasi menggunakan teknologi mengajar berupa komputer. Juga guru membantu murid meningkatkan potensi diri. Guru menguasai materi dan mata pelajaran serta menggunakan alat peraga dalam mengajar yaitu LCD dan power point. Guru juga selalu tepat waktu dalam mengajar serta mengajar siswa untuk berdisiplin dalam semua hal. Selain itu para guru tidak membedakan murid serta bergaul akrab dengan sesama guru.”

Berapa jam per hari guru kira-kira mengajar. “Guru sertifikasi mengajar perharinya yang sering saya lihat sekitar 4-5 jam per hari.”

Kinerja Guru Sertifikasi di SMP Hati Kudus Karombasan “Guru-guru di sekolah ini memiliki kinerja kerja yang serius dan bagus”

Saran serta kritik membangun dalam rangka evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi dan peningkatan kinerja guru sertifikasi. “Sebagai murid saran saya adalah guru terus meningkatkan diri dan juga memperbaiki cara mengajar di kelas agar menyenangkan siswa dan menyesuaikan dengan tren generasi muda sekarang. Selain itu juga guru perlu memperhatikan para siswa secara individu dalam proses belajar mengajar”

Pembahasan

Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi

Berbagai usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, antara lain adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Hal ini karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan bertalian dengan kualitas guru. Guru berperan penting pada sektor pendidikan di negara ini, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Hal ini berarti bahwa, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas di sektor pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, wajar bila pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru terus meningkat, yang diawali dengan dilahirkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, yang segera diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait.

Guru merupakan jabatan profesi sehingga seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugas dengan selalu berpegang teguh pada etika profesi, independen, produktif, efektif, efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulative.

Guru profesional memiliki lima kualifikasi (1) akademik, (2) kompetensi, (c) sertifikat, (d) kesehatan lahir dan batin, dan (e) merealisasikan tujuan pendidikan. Selain itu guru memiliki empat pilar pembelajaran yaitu *The Four Pillars of Learning* yang lepas-konteks itu menjadi (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial. Keempat kompetensi digambarkan sebagai berikut. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru/dosen yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian sertifikasi guru. Dalam hal ini, uji sertifikasi guru dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi guru diyakini akan mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Evaluasi pelaksanaan pekerjaan untuk memahami kinerja guru antara melalui empat kompetensi utama yaitu:

- 1) Kompetensi Pedagogis
 - a. Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik
 - b. Menyusun RPP, Silabus, dan Materi Penunjang sebagai pedoman mengajar
 - c. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
 - d. Membantu peserta didik mengaktualisasikan potensinya
 - e. Evaluasi hasil belajar
- 2) Kompetensi Profesional
 - a. Menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran
 - b. Menggunakan alat peraga dalam mengajar
 - c. Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar
 - d. Terbuka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan
 - e. Mengikuti diklat/pelatihan dan seminar untuk mengembangkan diri
- 3) Kompetensi Kepribadian
 - a. Bersikap sesuai norma dan aturan yang berlaku
 - b. Mendidik peserta didik untuk bersikap disiplin dalam segala hal
 - c. Ketepatan waktu dalam mengajar
 - d. Tanggung jawab
 - e. Bersikap optimis, dinamis, dan percaya diri
- 4) Kompetensi Sosial
 - a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, dan tidak diskriminatif
 - b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
 - c. Berkomunikasi dengan sesama profesi dan profesi lain

Berdasarkan hasil penelitian kepada 5 orang informan di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan Manado yaitu 1 orang kepala sekolah merangkap guru, 2 orang guru, serta 1 orang guru merangka bagian administrasi, serta 1 orang siswa. Menunjukkan bahwa para informan mengetahui tentang para guru yang sudah disertifikasi untuk mengajar. Dan menyatakan bahwa para guru yang sudah disertifikasi lebih baik dibandingkan dengan ketika para guru belum

disertifikasi, dimana para guru yang sudah disertifikasi bekerja dengan lebih positif, bersemangat, dan percaya diri.

Berdasarkan wawancara kepada para informan dari evaluasi pelaksanaan pekerjaan guru sertifikasi khususnya dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogis para guru sertifikasi di SMP Hati Kudus, dimana para guru dalam rangka pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik, para guru yang telah disertifikasi telah meningkatkan kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik meliputi peningkatan pemahaman pembelajaran terhadap peserta didik, peningkatan kualitas perancangan dan pelaksanaan pembelajaran yaitu berbasis teknologi informasi, evaluasi hasil belajar yang dievaluasi setiap hari, serta pengembangan peserta didik mengalami peningkatan.

Kompetensi kepribadian dari para guru mengalami peningkatan dimana para guru di SMP Hati Kudus Karombasan ini mampu meningkatkan sikap dan kepribadian untuk lebih stabil, dewasa, arif, berwibawa, berahlak mulia, serta menjadi teladan bagi para peserta didik. Kompetensi profesional dimana para guru mengalami peningkatan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Kompetensi sosial dari para guru juga meningkat dimana para guru sertifikasi mengalami peningkatan percaya diri untuk berkomunikasi dan bergaul secara sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali, serta masyarakat sekitar.

Berdasarkan PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Bab IV Beban Kerja yaitu:

1. Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:
 - a. Merencanakan pembelajaran
 - b. Melaksanakan pembelajaran
 - c. Menilai hasil pembelajaran
 - d. Membimbing dan melatih peserta didik, dan
 - e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru
2. Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memenuhi dua puluh empat (24) jam tatap muka dan paling banyak empat puluh (40) jam tatap muka dalam satu (1) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
3. Pemenuhan beban kerja paling sedikit dua puluh empat (24) jam tatap muka dan paling banyak empat puluh (40) jam tatap muka dalam satu (1) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan ketentuan paling sedikit enam (6) jam tatap muka dalam (satu) (1) minggu pada satuan pendidikan tempat tugasnya sebagai Guru Tetap.

Para guru yang dievaluasi khususnya dalam pelaksanaan tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru untuk memenuhi standar minimal guru sertifikasi. Dimana para guru tersebut telah memenuhi standar minimal tatap muka dari guru sertifikasi yaitu minimal 24 jam tatap muka guru dan maksimal 40 jam tatap muka guru per minggu, yang jika dirata-ratakan dalam enam hari kerja guru harus berada di kelas minimal empat jam per hari atau maksimal 6,6 jam per hari selama satu minggu. Hal ini telah mampu dicapai oleh para guru sertifikasi di SMP Hati Kudus Manado. Pencapaian ini tidak lepas juga dari penyusunan jadwal dan pengaturan dari pimpinan sekolah ini.

Hasil Kinerja Guru Sertifikasi di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan dilihat dari tanggung jawab, menghadapi risiko, penetapan tujuan, penetapan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, mencari peluang merealisasikan rencana yaitu Guru yang sudah disertifikasi di SMP

Katolik Hati Kudus Karombasan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dari penilaian saya sebagai kepala sekolah memiliki kinerja yang baik, positif, berkualitas. Dimana guru-guru tersebut selalu memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan terutama dalam mengajar anak didik. Para guru tersebut juga dalam menghadapi risiko selalu berani mengambil risiko yang diperlukan jika misalnya dalam memberi reward dan punishment kepada anak didik selalu berani dalam bertindak. Selain itu para guru juga memiliki tujuan yang realistis dalam menyelesaikan pekerjaan. Para guru juga selalu menetapkan rencana kerja menyeluruh dalam menyelesaikan pekerjaan. Para guru juga selalu memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan metode pembelajaran mereka secara berkelanjutan. Terakhir para guru selalu mencari peluang atau kesempatan untuk merealisasikan rencana kerja atau menyempurnakan metode belajar mengajar mereka.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Evaluasi pelaksanaan pekerjaan terhadap kinerja guru sertifikasi di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan dilihat dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial guru-guru tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar pendidikan nasional.
2. Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Guru Sertifikasi khususnya dari pelaksanaan tugas tambahan yang melekat pada beban kerja guru telah memenuhi standar pelaksanaan tugas tambahan pada beban kerja guru yaitu memenuhi minimal tatap muka minimal dan maksimal yang disyaratkan dalam undang-undang dan ketentuan yang berlaku agar dapat memperoleh tunjangan sertifikasi guru, serta memenuhi standar minimal tatap muka untuk guru sertifikasi
3. Kinerja Guru Sertifikasi di SMP Katolik Hati Kudus Karombasan para guru tersebut lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, lebih berani dalam mengambil risiko, mampu menetapkan tujuan mengajar, mampu menetapkan rencana kerja, mampu menerima saran dan kritik, serta cerdas dalam mencari peluang merealisasikan rencana.

Saran

1. Guru yang sudah disertifikasi agar terus mempertahankan kinerja yang telah dicapai dan kalau perlu meningkatkan kinerja yang sudah ada sehingga lebih baik lagi.
2. Untuk pemerintah sebagai user agar pencairan tunjangan sertifikasi dapat dilakukan setiap bulan. Selanjutnya dari sisi guru itu sendiri perlu ada peningkatan kompetensi dengan mengikuti pelatihan dan terus mengikuti informasi tentang metode pembelajaran terkini yang efektif untuk meningkatkan kemampuan belajar dan memahami mata pelajaran yang diajarkan
3. Kritik yaitu guru sertifikasi agar dapat melakukan tugas belajar dan mengajar dengan lebih serius jangan hanya dengan metode pembelajaran tertentu saja namun lebih variatif dalam pembelajaran di kelas.
4. Perlu ada penelitian lanjutan yang terkait dengan objek penelitian ini atau yang fokus pada lokus atau variabel penelitian ini yang lebih diperluas lagi.

DAFTAR PUSTAKA***Parpel dalam Jurnal***

- [1] Istiari. 2012. pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sma negeri 1 sentolo kabupaten kulon progo tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. 10(1): 98-113.
- [2] Murwati, H. 2013. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal BISE*, 1(1): 12-21.
- [3] Nurhayati, B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan. *Mimbar Pendidikan*. 4(25): 64-70.

Buku

- [4] Arep, H. dan Tanjung, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta.
- [5] Boedijoewono, Nugroho, Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan, Yogyakarta: UPD AMP YKPN.
- [6] Danim, S. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif: Rancangan Metodologi*. Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora, Bandung: Pustaka Setia.
- [7] Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [9] Nasution, S. 2002. *Metode Penelitian Naturalistik – Kualitatif*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- [10] Payong, M. R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- [11] Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- [12] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- [13] Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- [14] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- [15] Stoner, James A.F. 2006, *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, dkk, Erlangga, Jakarta.