

**KONSEP GURU PROFESIONAL (KAJIAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS SERTIFIKASI GURU, KOMITMEN KERJA  
GURU DAN KEMAMPUAN KERJA GURU BERSERTIFIKASI)  
DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTS) SE-KOTA PEKANBARU**

Oleh:  
**MAHYUDDIN**  
(Ka. Bag. TU. Kakanwil Provinsi Riau)

Penelitian tentang “*Konsep Guru Profesional (Kajian Terhadap Efektivitas Sertifikasi Guru, Komitmen Kerja Guru dan Kemampuan Kerja Guru Bersertifikasi) di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kota Pekanbaru*” merupakan penelitian Lapangan (Field Research). Penelitian ini merupakan telaah Konsep guru Profesional dari efektivitas sertifikasi guru baik kemampuan kerja maupun komitmen mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1).Efektivitas sertifikasi guru profesional dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, kehandalan dan sikap guru bersertifikasi sudah mencerminkan profesionalitas. Begitu pula pada kemampuan kerja guru bersertifikasi yang sesuai dengan ekspektasi layaknya guru profesional. Komitmen kerja guru bersertifikasi sudah menunjukkan sikap profesional yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. 2).Efektivitas sertifikasi guru mempengaruhi secara positif komitmen kerja guru, dan efektivitas sertifikasi guru juga mempengaruhi secara positiif kemampuan kerja guru. Pengaruh efektivitas sertifikasi guru terhadap komitmen kerja guru dan pengaruh efektivitas sertifikasi guru terhadap kemampuan kerja guru, keduanya ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien kausal dan koefisien determinasi. 3). Guru profesional dapat diwujudkan melalui peningkatan efektivitas sertifikasi guru, peningkatan komitmen kerja guru dan peningkatan kemampuan kerja guru Sertifikasi guru yang efektif dapat mengakibatkan meningkatnya komitmen kerja guru dan meningkatnya kemampuan kerja guru.

Kata Kunci: *Efektivitas, Guru Professional dan Kemampuan Kerja Guru.*

## A. PENDAHULUAN

Guru sertifikasi sering kali disebut dengan guru profesional. Karena program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Menurut Kunandar guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya. Dirinya maksudnya disini adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam proses pembelajaran.<sup>1</sup>

Ciri-ciri guru profesional menurut Kunandar antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesi, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan semacamnya.<sup>2</sup>

Berdasarkan pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, secara spesifik, tantangan bagi guru pasca

---

<sup>1</sup> Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007). hlm. 48.

<sup>2</sup> Tugas seorang guru bukan lagi *knowledge based*, seperti sekarang ini, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasaan yang berdasarkan nilai – nilai etika dan moral. Oleh sebab itu, dengan adanya sertifikasi guru akan membawa dampak positif, yaitu meningkatkan kualitas guru menuju guru profesional. Seperti yang di jelaskan Kunandar yaitu salah satu ciri-ciri guru yang profesional adalah memiliki etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesi. Lihat: *Ibid.* hlm. 50.

sertifikasi adalah menjalankan tugas mengedepankan profesionalisme dan kompetensi dalam pembelajaran yang diuraikan: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni; bertindak objektif dan tidak deskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Apabila dicermati, tantangan dan tugas tersebut hanya mampu dilakukan dengan baik oleh guru yang memiliki kemampuan, komitmen dan motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas pokok maupun di luar tugas pokok mengajar.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidikan. Dalam Permendikbud Nomor 37 Tahun 2017 ditegaskan bahwa sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam jabatan sebagai tenaga profesional pada satuan pendidikan untuk memenuhi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial

dan profesional sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup>

Pada mulanya, sertifikasi guru dalam jabatan untuk memperoleh sertifikat pendidik dilaksanakan melalui pola: (1) uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio, dan (2) pemberian sertifikat pendidik secara langsung. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.<sup>4</sup> Pada perkembangan lebih lanjut, seorang guru dapat tersertifikasi atau menerima sertifikat sebagai pendidik mesti melalui pola penilaian portofolio, Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (PLPG), pemberian sertifikat pendidik secara langsung, dan Pendidikan Profesi Guru (PPG).<sup>5</sup> Dan berdasarkan peraturan terbaru, tentang pemberlakuan Pendidikan Profesi Guru (PPG) pada tahun 2018, dijelaskan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang diangkat pada akhir tahun 2015 dilaksanakan program Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 37 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Yang Diangkat Akhir Tahun 2015, Pasal 2.

<sup>4</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.

<sup>5</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 05 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, Pasal 2 ayat (1).

<sup>6</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 37 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Yang Diangkat Akhir Tahun 2015, Pasal 3 ayat (1).

Komitmen guru juga berarti suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban. Sebagai guru yang telah disertifikasi hendaknya dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>7</sup> Komitmen guru disamping dipengaruhi oleh kepribadian, bakat, dan watak, juga ditentukan oleh masa kerja atau lamanya terlibat di organisasi. Agar guru yang telah disertifikasi mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, diperlukan komitmen yang tinggi dalam dirinya untuk menuju guru profesional. Ini menunjukkan bahwa tanpa komitmen yang tinggi maka tugas yang dilaksanakan sulit untuk dicapai dengan baik. Oleh sebab itu komitmen guru yang telah disertifikasi sangat penting, karena guru yang telah disertifikasi, adalah upaya menuju guru profesional.<sup>8</sup>

Usman mengemukakan bahwa “pelaksanaan tugas guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya”.<sup>9</sup> Sementara itu menurut Sagala, pembelajaran adalah kegiatan guru dalam membuat rencana pembelajaran yang efektif, menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, pemilihan dan penggunaan

---

<sup>7</sup> Ovi Arista, *Komitmen Guru Sertifikasi Dalam Melaksanakan Tugas Mengajar Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Pauh Padang*, Jurnal Administrasi Pendidikan , Volume 2 Nomor 1, Juni 2014. hlm. 542 - 831

<sup>8</sup> Pirdata, Made. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm. 144

<sup>9</sup> Usman, Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hlm.14

metode mengajar, memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan pembelajaran. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 20 “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.<sup>10</sup>

Tantangan nyata yang dihadapi guru MTs di Kota Pekanbaru pasca sertifikasi adalah bagaimana guru MTs dapat *survive* dan mampu memberikan *learning services* yang sejalan dengan tuntutan dinamika perkembangan ilmu dan teknologi di abad-21. Guru MTs harus tanggap dan selalu belajar terhadap perubahan dunia dan keinginan masyarakat, termasuk dunia usaha dan dunia industri. Menurut Mroczkowski dalam Baedhowi, dinyatakan bahwa menjadi guru kompeten di abad 21, harus melakukan upaya secara berkesinambungan untuk meningkatkan *skills, commitment, resourcefulness, and professionalism*.

Sebagai gambaran rincian kualifikasi sertifikasi di MTs Kota Pekanbaru hingga Desember tahun 2017, baru sebanyak 348 guru yang memenuhi kompetensi sehingga layak disebut sebagai guru yang profesional atau baru sekitar 48,54% guru dari jumlah 744 guru di MTs Pekanbaru yang dinyatakan kompeten atau profesional.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta, 2005). hlm. 47

<sup>11</sup> Data Simpatika pada Kanwil Kemenag Provinsi Riau tahun 2018.

Berdasarkan survei awal<sup>12</sup> yang dilakukan di beberapa Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kota Pekanbaru diperoleh hasil bahwa ternyata kualitas proses pembelajaran yang dilakukan guru di dalam kelas belum berjalan secara optimal atau belum memperlihatkan peningkatan secara signifikan, padahal para guru tersebut sudah di sertifikasi. Apabila kualitas proses pembelajaran diukur dengan tingkat ketercapaian tujuan pendidikan sebagaimana disebutkan dalam pasal 3 Undang-undang RI 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Beberapa gejala yang tampak kurang menggembirakan Pada MTs yang ada di Kota Pekanbaru, bahwa; guru yang telah lulus sertifikasi dan menerima tunjangan profesi, belum banyak memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan kinerja mereka dari sebelumnya, indikatornya adalah guru kurang memanfaatkan kemajuan teknologi dalam mengajar, kurang melakukan evaluasi dan kajian terhadap proses dan hasil belajar siswa, kurang melakukan analisis hasil evaluasi belajar, kurang memanfaatkan media dalam pembelajaran, kurang melakukan

---

<sup>12</sup> Survei peneliti dalam rentang waktu September-Oktober 2017 di beberapa MTs di kota Pekanbaru.

pengembangan diri dan peningkatan kemampuan dalam mengajar. Selain itu komitmen kerja guru juga terlihat belum meningkat dari sebelumnya, indikatornya adalah disiplin kerja yang rendah, kurang memikirkan perbaikan terhadap pekerjaan dan kurang memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan.<sup>13</sup> Berbagai permasalahan dan tantangan guru di atas makin menunjukkan pentingnya upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja rendah tidak saja gagal memenuhi standar kinerja, namun juga akan memberikan pengaruh buruk kepada orang lain.<sup>14</sup>

## B. PEMBAHASAN

Guru Profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya. Yaitu, dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu secara terus-menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Maka apabila ada kegagalan peserta didik guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan keluar bersama peserta didik.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>Berdasarkan survai awal Peneliti dalam rentang waktu September-Oktober 2017 di beberapa MTS di kota Pekanbaru.

<sup>14</sup> Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. (London: Paul Chapman Publishing). hlm. 2.

<sup>15</sup> Program peningkatan dan profesionalisme guru memang diperlukan, hal ini dapat dilihat dari sejarah beberapa negara dalam rangka peningkatan kompetensi guru. Amerika Serikat, dimulai dengan munculnya reformasi pendidikan yang diinisiasi oleh keberadaan laporan federal yang berjudul *A Nation at Risk* pada tahun 1983. Laporan ini lantas melahirkan laporan penting berjudul *A Nation Prepared Teachers for 21 st*

Jamal Ma`mur Asmani menyebutkan, bahwa selain sebagai aktor kesuksesan guru, ada beberapa fungsi dan tugas lain seorang guru, antara lain:<sup>16</sup>

- a) *Educator* (pendidik), tugas pertama guru adalah mendidik murid-murid sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan kepadanya. Sebagai seorang *educator*, ilmu adalah syarat utama. Membaca, menulis, berdiskusi, mengikuti informasi, dan responsive terhadap masalah kekinian sangat menunjang peningkatan kualitas ilmu guru
- b) *Leader* (pimpinan), guru juga seorang pimpinan kelas. Karena itu, ia harus bisa menguasai, mengendalikan, dan mengarahkan kelas menuju tercapainya tujuan pembelajaran yang berkualitas. Sebagai seorang pimpinan, guru harus terbuka, demokratis, egaliter, dan menghindari cara-cara kekerasan
- c) Fasilitator, sebagai fasilitator guru bertugas memfasilitasi murid untuk menemukan dan mengembangkan bakatnya secara pesat. Sebagai

---

*Century.* Laporan tersebut, merekomendasikan adanya pembentukan *National Board for Professional Teaching Standards*, dewan nasional standar pengajaran profesional di Amerika Serikat pada tahun 1987. Di Jepang Undang-undang Guru ada sejak tahun 1974 dan Undang-undang Sertifikasi pada tahun 1949. Sementara di Cina, Undang-undang guru lahir pada tahun 1993 dan PP Kualifikasi Guru pada tahun 2000. Lihat: Gunawan, *Institute for Research and Development* (Banjarmasin: YBI, 2009), hlm. 2.

<sup>16</sup> Berdasarkan tabel di atas, tugas-tugas pendidik (guru) amat sangat berat, yang tidak saja melibatkan kemampuan kognitif tetapi juga kemampuan afektif dan psikomotorik. Profesionalisme pendidik sangat ditentukan oleh seberapa banyak tugas yang telah dilakukan, sekalipun terkadang profesionalismenya itu tidak berimplikasi yang signifikan terhadap penghargaan yang diperolehnya. Lihat: Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 39.

fasilitator, guru tidak boleh mendikte anak didiknya untuk menguasai satu bidang. Anak harus dibiarkan mengeksplorasi potensinya dan memilih potensi terbaik yang dimiliki sebagai jalur hidupnya di masa depan. Seorang guru hanya boleh memberikan bimbingan, arahan, dan visi hidup ke depan, sehingga anak didik bersemangat mencari bakat unik dan potensi terbesarnya demi meraih impian hidup di masa depan.<sup>17</sup>

## Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Secara khusus sertifikat pendidik merupakan bukti formal dari pemenuhan dua syarat, yaitu kualifikasi akademik minimum dan penguasaan kompetensi minimal sebagai guru. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa sertifikat pendidik adalah surat keterangan yang diberikan suatu lembaga tenaga kependidikan yang terakreditasi sebagai bukti formal kelayakan profesi guru, yaitu memenuhi kualifikasi pendidikan minimum dan menguasai kompetensi

---

<sup>17</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 39-42.

minimal sebagai agen pembelajaran.<sup>18</sup> Menurut Dirjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional tahun 2007, dasar hukum sertifikasi profesi guru adalah sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional: a. Pasal 42 ayat (1), Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. b. Pasal 43 ayat (2), Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.<sup>19</sup>
- b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: a. Pasal 8, Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. b. Pasal 11 ayat (1), Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, ayat (2) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah,

---

<sup>18</sup> pasal 1 ayat (12) Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

ayat (3) Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel, ayat (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

## Guru Profesional Menurut Islam

Guru Profesional dalam Islam harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, serta tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan. Firman Allah SWT QS. al-Isra' ayat 84:

فُلْ كُلَّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ٨٤

Artinya : "Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya".

Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa ciri-ciri pekerja (profesional) yang baik dalam beberapa ayat, salah satunya dalam QS al-Qashash 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجِرْرُهُ إِنَّ حَيْرَ مَنْ أَسْتَجَرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja

*(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. al-Qashas: 26).*

Tentang pentingnya profesionalisme ini disebutkan dalam firman Allah yang berbunyi :

فُلْ كُلَّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَيِّلًا ٨٤

Artinya : Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar (*profesional*) jalannya. (QS. Al-Isra': 84).

## **Program Sertifikasi Guru**

Pelaksanaan sertifikasi dilakukan melalui mekanisme; sertifikasi guru melalui penyusunan portofolio dan sertifikasi guru melalui pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Berikut penulis jelaskan sebagai berikut:

### 1. Sertifikasi guru melalui penyusunan portofolio

Dalam konteks sertifikasi guru, portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/ prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Portofolio ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran. Keefektifan pelaksanaan peran sebagai

agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru yang bersangkutan, yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Menurut Muchlas Samani secara lebih spesifik dalam kaitan dengan sertifikasi guru, portofolio guru berfungsi sebagai;<sup>20</sup>

- a) Wahana guru untuk menampilkan dan/ atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktifitas, kualitas, dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung.
- b) Informasi/ data dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru, bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
- c) Dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti sertifikasi (layak mendapatkan sertifikat pendidikan atau belum).
- d) Dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru.

Penilaian portofolio dalam konteks sertifikasi bagi guru dalam jabatan pada hakikatnya adalah bentuk uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Oleh karena itu penilaian portofolio guru dibatasi sebagai penilaian terhadap kumpulan bukti fisik yang mencerminkan rekan jejak prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik

---

<sup>20</sup> Muchlas Samani dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 3.

dan agen pembelajaran, sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan. Portofolio guru terdiri atas 10 komponen, yaitu:

- a) kualifikasi akademik;
  - b) pendidikan dan pelatihan;
  - c) pengalaman mengajar;
  - d) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran;
  - e) penilaian dari atasan dan pengawas;
  - f) prestasi akademik;
  - g) karya pengembangan profesi;
  - h) keikutsertaan dalam forum ilmiah;
  - i) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan
  - j) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
2. Sertifikasi guru melalui pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional, termasuk guru bimbingan konseling (guru BK) atau konselor dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas yang pada uraian ini selanjutnya disebut guru. Untuk itu, guru dipersyaratkan

memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagaimana dituntut oleh Undang-Undang Guru dan Dosen. Pengkuan profesional bagi guru ini dibuktikan melalui sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik bagi guru prajabatan diperoleh melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG), sedangkan bagi guru dalam jabatan diperoleh melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio atau pemberian sertifikat secara langsung.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Deskripsi data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan variabel Sertifikasi Guru (X), variabel Komitmen kerja guru (Y<sub>1</sub>) dan variabel Kemampuan kerja guru (Y<sub>2</sub>) yang meliputi; (a) ukuran pemusatan data atau ukuran tendensi sentral meliputi harga rata-rata hitung (*mean*) median dan modus, (b) ukuran penyebaran atau dispersi penyebaran data meliputi *range* (jarak), simpangan baku (standar deviasi) dan varians, dan (c) penyajian data, untuk lebih mudah dipahami dan lebih informatif maka data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi menurut aturan Sturges yang meliputi banyaknya kelas, interval kelas, frekuensi absolut dan frekuensi kumulatif dan dalam bentuk gambar grafik histogram.

## **1. Hasil Data Penilaian Efektivitas Sertifikasi Guru**

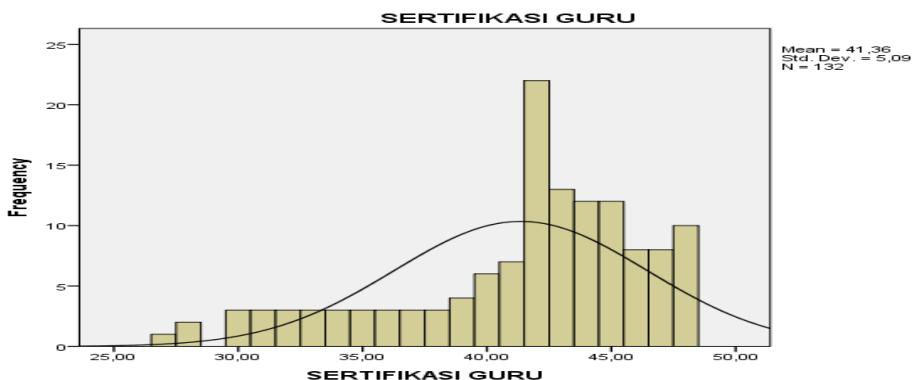
Distribusi data efektivitas sertifikasi guru (X) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi. kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dalam penelitian ini, dari responden berjumlah 132 orang diperoleh rentang empiris antara 27 (data terendah) sampai 48 (data tertinggi) dengan jangkauan data (*range*)  $48 - 27 = 21$ . Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 41,36, varians 25,91, standar deviasi 5,09, median sebesar 42 dan modus 42.

Jumlah butir instrumen untuk variabel efektivitas sertifikasi guru (X) sebanyak 12, dengan begitu rentang skor teoretik adalah 12-48. Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (*mean*) empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

Hasil pengumpulan data variabel efektivitas sertifikasi guru (X) diketahui bahwa skor 27-34 efektivitas sertifikasi berada pada tingkatan rendah, skor 34-41 efektivitas sertifikasi berada pada tingkatan sedang, dan skor 41-48 efektivitas sertifikasi berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*)

empirik data variabel efektivitas sertifikasi guru (X) yaitu 41,36. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel efektivitas sertifikasi guru (X) berada pada rentang kategori tinggi. Jadi efektivitas sertifikasi MTs se-Kota Pekanbaru memiliki kategori baik.

Untuk lebih memperjelas penyajian data distribusi variabel efektivitas Sertifikasi Guru (X), maka data efektivitas sertifikasi guru (X) perlu divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 25 sampai 50. Grafik histogram dari sebaran data instrumen efektivitas sertifikasi guru (X) tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 1. Grafik Histogram Skor Efektivitas Sertifikasi Guru (X)**

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui 47 responden atau 36 persen dari total responden berada puncak tertinggi batang histgram yang menandakan bahwa mereka kelompok rata-rata, dengan kata lain rerata efektivitas sertifikasi guru berada pada tingkatan tinggi. Maka secara umum dapat dimaknai bahwa efektivitas sertifikasi guru di MTs se-Kota Pekanbaru berada pada tingkat efektivitas tinggi.

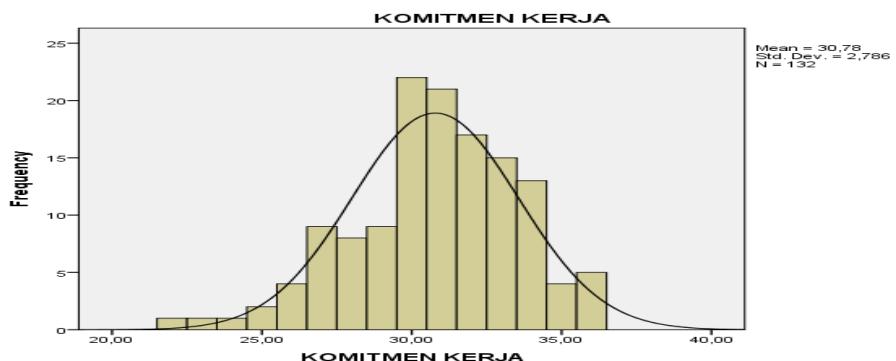
## **2. Hasil Data Penilaian Komitmen Kerja Guru**

Distribusi data komitmen kerja guru (Y1) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi. kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dalam penelitian ini, dari responden berjumlah 132 orang diperoleh rentang empiris antara 22 (data terendah) sampai 36 (data tertinggi) dengan jangkauan data (*range*)  $36 - 22 = 14$ . Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 30,77, varians 7,39, standar deviasi 2,72, median sebesar 31 dan modus 30.

Jumlah butir instrumen untuk variabel komitmen kerja guru (Y1) sebanyak 9, dengan begitu rentang skor teoretik adalah 9-36. Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (*mean*) empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang

ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

Hasil pengumpulan data variabel komitmen kerja guru (Y1) diketahui bahwa skor 22 – 27 komitmen kerja guru berada pada tingkatan rendah, skor 27 – 32 komitmen kerja guru berada pada tingkatan sedang, dan skor 32 – 36 komitmen kerja guru berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel komitmen kerja guru yaitu 30,77. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel komitmen kerja guru (Y1) berada pada rentang kategori tinggi. Jadi komitmen kerja guru MTs se-Kota Pekanbaru memiliki kategori tinggi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 20 sampai 40. Grafik histogram dari sebaran data instrumen komitmen kerja guru (Y1) tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



## **Gambar 2. Grafik Histogram Skor komitmen kerja guru (Y<sub>1</sub>)**

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui 46 responden atau 34,8 persen dari total responden berada puncak tertinggi batang histgram yang menandakan bahwa mereka kelompok rata-rata, dengan kata lain rerata komitmen guru berada pada tingkatan tinggi. Maka secara umum dapat dimaknai bahwa komitmen kerja guru di MTs se-Kota Pekanbaru berada pada tingkat komitmen kerja yang tinggi.

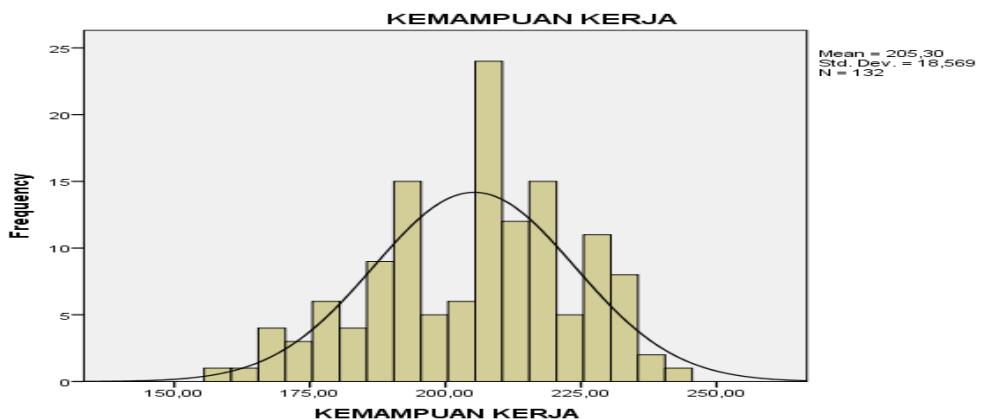
### **3. Hasil Data Penilaian Kemampuan Kerja Guru**

Distribusi data kemampuan kerja guru (Y<sub>2</sub>) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi. kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dalam penelitian ini, dari responden berjumlah 132 orang diperoleh rentang empiris antara 158 (data terendah) sampai 245 (data tertinggi) dengan jangkauan data (*range*)  $245 - 158 = 87$ . Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 205,30, varians 344,79, standar deviasi 18,57, median sebesar 207 dan modus 206.

Jumlah butir instrumen untuk variabel kemampuan kerja guru (Y<sub>2</sub>) sebanyak 63, dengan begitu rentang skor teoretik adalah 63 – 252. Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (*mean*) empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi,

sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

Hasil pengumpulan data variabel kemampuan kerja guru ( $Y_2$ ) diketahui bahwa skor 87-142 kemampuan kerja guru berada pada tingkatan rendah, skor 142-197 kemampuan kerja guru berada pada tingkatan sedang, dan skor 197- 252 kemampuan kerja guru berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel kemampuan kerja guru ( $Y_2$ ) yaitu 205,30. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel kemampuan kerja guru ( $Y_2$ ) berada pada rentang kategori tinggi. Jadi kemampuan kerja guru MTs se-Kota Pekanbaru memiliki kategori tinggi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 150 sampai 250. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kemampuan kerja guru ( $Y_2$ ) tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 3. Grafik Histogram Skor Kemampuan Kerja Guru (Y<sub>2</sub>)**

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui 36 responden atau 30 persen dari total responden berada puncak tertinggi batang histgram yang menandakan bahwa mereka kelompok rata-rata, dengan kata lain rerata kemampuan kerja guru sertifikasi berada pada tingkatan tinggi. Maka secara umum dapat dimaknai bahwa kemampuan kerja guru sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru berada pada tingkat kemampuan tinggi.

### **Analisis Hasil Penelitian**

#### **1. Efektivitas Sertifikasi Guru**

Bila dilihat dari kualitas kerja guru secara rinci hasil penelitian dilihat dari kualitas berturut-turut dari yang tertinggi adalah 79,55% termasuk kategori sangat baik; 18,94% termasuk kategori baik; dan cukup baik serta kurang baik masing-masing 0,76%. Sedangkan

berdasarkan kuantitas kerja guru secara rinci hasil penelitian dilihat dari kuantitas berturut-turut dari yang tertinggi adalah 87,88% termasuk kategori sangat baik; 10,61% termasuk kategori baik; dan cukup baik serta kurang baik masing-masing 0,76%. Kemudian berdasarkan kehandalan kerja guru secara rinci hasil penelitian dilihat dari kehandalan berturut-turut dari yang tertinggi adalah 83,33% termasuk kategori sangat baik; 13,67% termasuk kategori baik; dan cukup baik serta kurang baik masing-masing 2,27% dan 0,76%. Serta berdasarkan sikap kerja guru secara rinci hasil penelitian dilihat dari sikap berturut-turut dari yang tertinggi adalah 75,76% termasuk kategori sangat baik; 16,67% termasuk kategori baik; dan cukup baik serta kurang baik masing-masing 6,82% dan 0,76%.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kuantitas kerja guru pasca sertifikasi memberikan informasi bahwa sebagian besar (87,88%) termasuk dalam kategori sangat baik, dan sisanya (10,61%) termasuk kategori kurang baik. Secara keseluruhan kuantitas kerja guru MTs pasca sertifikasi telah memiliki kuantitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Berarti kebutuhan berprestasi, kebutuhan eksistensi dan berkuasa, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan aktualisasi dan kemandirian, serta harapan pertumbuhan sebagian besar guru telah terpenuhi. Dalam hal ini guru dituntut menguasai kompetensi-kompetensi yang telah ditentukan untuk menjalankan tugasnya.

Perhitungan pada penelitian ini menggunakan program SPSS 21.0 *for windows* dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%. Pada guru tersertifikasi pada indikator kemampuan kerja diperoleh taraf signifikansi  $(0.000) < 0.05$ . Adapun hasil perhitungan uji-t pada indikator kemampuan kerja dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh  $t$  hitung  $(12,517) > t$  tabel  $(1.969347)$ . Dengan demikian hasil perhitungan tersebut memenuhi kriteria, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap kemampuan kerja guru di MTs se-Kota Pekanbaru.

## 2. Komitmen Kerja Guru

Dari sampel guru sebanyak 132 orang, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru pasca sertifikasi pada aspek komitmen termasuk kategori baik. Secara rinci hasil penelitian indikator *affective commitment* menurut kriteria Mi dan Sdi termasuk kategori sangat baik 82,58 % dan kategori baik 17,42% sedangkan yang cukup baik dan kurang baik tidak ada responden yang memberikan jawaban.

Berdasarkan indikator *continuance commitment*, menurut kriteria Mi dan Sdi termasuk kategori sangat baik 82,58 % dan kategori baik 15,15% sedangkan yang cukup baik 1,57% dan kurang baik tidak ada responden yang memberikan jawaban. Kemudian untuk indicator *nurmative commitment* menurut kriteria Mi dan Sdi termasuk kategori

sangat baik 82,58 % dan kategori baik 16,67% sedangkan yang cukup baik tidak ada dan kurang baik 0,76%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang guru akan loyal apabila mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta guru yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari lembaga dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan Lembaga memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan saya melalui keikutsertaan dalam macam-macam pelatihan baik dari pusat maupun dari madrasah pun ada. Misalnya pelatihan penggunaan software, pelatihan atau workshop. Selain itu juga dilakukan evaluasi melalui internal berkala, minimal 2 kali setahun, yang ke dua sekolah itu wajib mengevaluasi melalui KKG, yang ketiga pengawasan dari eksternal, harapan kita bagaimana pengawasan itu melalui ITE.

Guru yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi. Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran guru yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya komitmen yang baik maka tingkat

produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

### **3. Kemampuan Kerja Guru**

Hasil analisis deskriptif terhadap kemampuan guru produktif MTs Negeri se Kota Pekanbaru memberikan informasi bahwa sebagian besar guru (65,15%) telah memiliki kemampuan yang tinggi pada aspek kompetensi pedagogis, professional, kepribadian dan sosial. Seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas. Penguasaan ini meliputi konsep dan struktur, serta metoda keilmuan atau teknologi atau seni yang sesuai dengan materi ajar. Guru profesional mengenal karakteristik dari peserta didik, meluangkan waktu untuk memberi perhatian pada siswa di setiap pelajaran atau diskusi yang dilakukan serta memiliki kepekaan mendengar keluhan siswanya.

## **C. PENUTUP**

Efektivitas sertifikasi guru profesional dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, kehandalan dan sikap guru bersertifikasi sudah mencerminkan profesionalitas. Begitu pula pada kemampuan kerja guru bersertifikasi yang sesuai dengan ekspektasi layaknya guru profesional. Kemudian komitmen kerja guru bersertifikasi sudah menunjukkan sikap profesional yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Efektivitas

sertifikasi guru mempengaruhi secara positif komitmen kerja guru, dan efektivitas sertifikasi guru juga mempengaruhi secara positif kemampuan kerja guru. Pengaruh efektivitas sertifikasi guru terhadap komitmen kerja guru dan pengaruh efektivitas sertifikasi guru terhadap kemampuan kerja guru, keduanya ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien kausal dan koefisien determinasi. Guru profesional dapat diwujudkan melalui peningkatan efektivitas sertifikasi guru, peningkatan komitmen kerja guru dan peningkatan kemampuan kerja guru. Sertifikasi guru yang efektif dapat mengakibatkan meningkatnya komitmen kerja guru dan meningkatnya kemampuan kerja guru. Sertifikasi yang efektif bertujuan mencetak guru profesional. Jadi, Profesionalitas guru ditandai dengan kemampuan kerja yang lebih baik dibanding guru yang belum atau tidak tersertifikasi. Dan yang tak kalah penting, guru profesional memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, yang ditandai dengan adanya ikatan emosional (*sense of belonging*) dengan pekerjaan.

## Bibliografi

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Peratura Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 37 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Yang Diangkat Akhir Tahun 2015.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.

Ovi Arista. 2014. *Komitmen Guru Sertifikasi Dalam Melaksanakan Tugas Mengajar Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Pauh Padang*, Jurnal Administrasi Pendidikan , Volume 2 Nomor 1.

Pirdata, Made. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.

Usman, Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.

Data Simpatika pada Kanwil Kemenag Provinsi Riau tahun 2018.

Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. 2006. *Developing effective teacher performance*. (London: Paul Chapman Publishing).

Gunawan. 2009. *Institute for Research and Development*. Banjarmasin: YBI.

Ma'mur Asmani. 2017. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Muchlas Samani dan Hariyanto. 2012. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Creswell, J. W. 2017. *Research design: qualitative, quantitative, and mix methods approaches*. Los Angeles: Sage Publications.

Suharsimi Arikunto. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Hamid Patilima. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.