

PENGARUH SERTIFIKASI PENDIDIK, KOMPETENSI GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA

Arie Supriyatno, Subiyanto, Tawil

Universitas Muhammadiyah Magelang

e-mail: supriyatna_56@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh sertifikasi pendidik, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Magelang. Sedangkan manfaat penelitian ini dapat untuk menjadi referensi atau acuan stakeholders dalam peningkatan kinerja guru, sehingga dapat dipenuhi standar pendidikan sesuai dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007. Penelitian ini melibatkan sejumlah 50 guru yang ditetapkan sebagai sampel dan telah memiliki sertifikat pendidik serta memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik sampling bertujuan (*purposive sampling*), berdasar pada karakteristik yang sudah ditentukan. Metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan mulai tgl 1 September – 30 November 2016 Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa sertifikasi pendidik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sertifikasi tidak mendukung dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: Sertifikasi pendidik, kompetensi, kepemimpinan *dan kinerja guru*.

PENDAHULUAN

Berawal dari temuan Balitbang Kemendikbud (2013), bahwa guru yang layak mengajar di satuan pendidikan tingkat SMA negeri adalah 65.29 %. Kegelisahan pada kalangan pengamat pendidikan bukan tanpa alasan. Pemerintah melalui Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, telah menetapkan Standar pendidikan dan tenaga kependidikan adalah salah satu diantaranya terdapat peraturan yang mengatur standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Tanpa disadari bahwa salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah kurangnya

mutu dan kompetensi tenaga pendidik atau guru. Sebagaimana kita ketahui, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan Program 8 Standar nasional pendidikan yakni: (1) standar kompetensi lulusan; (2) standar isi; (3) standar proses; (4) standar pendidikan dan tenaga kependidikan; (5) standar sarana dan prasarana; (6) standar pengelolaan; (7) standar pembiayaan; (8) standar penilaian pendidikan.

Standar pendidikan dan tenaga kependidikan adalah salah satu diantaranya terdapat peraturan yang mengatur standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru

(Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007). Salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah karena rendahnya mutu dan kompetensi tenaga pengajar atau guru. Data Balitbang Kemendikbud (2013), guru yang layak mengajar di Satuan Pendidikan tingkat SMA Negeri adalah 65.29 %.

Berdasar analisis tersebut, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidik, pemerintah melaksanakan program sertifikasi pendidik. Diharapkan dengan sertifikasi pendidik, dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik, sehingga akan mendorong mutu pendidikan di Indonesia. Akan tetapi dalam kenyataan di lapangan, apakah dengan diberlakukannya program sertifikasi pendidik akan mampu meningkatkan kinerja guru semakin baik ataukah tidak ada peningkatan kinerja guru seperti sebelum diberlakukannya sertifikasi guru? Tidak semudah itu seorang pendidik memperoleh tunjangan sertifikasi pendidik karena harus melalui prosedur dan ketentuan yang harus dipenuhi diantaranya kuantitas jam mengajar 24 jam dalam 1 minggu.

Kartadinata (2012), menyatakan bahwa kualitas guru yang telah memperoleh sertifikasi pendidik, justru kinerjanya menurun, hal ini dialami terutama pada guru yang memperoleh sertifikasi melalui portofolio. Berbeda dengan guru yang mengikuti PLPG mempunyai pengalaman dan penyeragaman pengetahuan kependidikan baru, sehingga semakin termotivasi kinerjanya. Secara logika, mestinya para guru yang telah memperoleh tunjangan sertifikasi pendidik, kesejahteraannya meningkat dan

kinerjanya pun semakin meningkat dibandingkan sebelum menerima program sertifikasi pendidik. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik dan setiap pengelola sekolah (Kepala Sekolah) akan selalu berusaha memberikan motivasi kerja terbaik untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai.

Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain sertifikasi pendidik, kompetensi individu guru, kepala sekolah juga mempunyai peran penting dalam mengejawantah visi dan misi pendidikan nasional. Diyakini bahwa kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pendidikan, dimana proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik memerlukan dukungan yang positif oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor pembeda terhadap proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah.

Tentu saja hal tersebut tidak dapat tercapai begitu saja tanpa pengelolaan sekolah yang efektif dan kompetitif oleh pengelolaan yang profesional. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian tentang pengaruh sertifikasi pendidik, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kota Magelang.

Permasalahan yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah, apakah sertifikasi pendidik, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kota Magelang ?

Kinerja Guru

Menurut Fatah (2004: 61) kinerja atau *performance* adalah penampilan atau cara menghasilkan sesuatu (prestasi); kinerja guru berkaitan erat dengan usaha yang dilakukan guru tersebut untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja guru menunjuk pada suatu keadaan dimana guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah.

Mangkuprawira (2007: 150) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, strategi atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut pengertian di atas, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil suatu pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang guru berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Selain itu, kinerja meru-

pakan rangkaian faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2006: 13) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Sertifikasi Pendidik

Seorang pendidik yang profesional berarti orang tersebut telah memiliki legalitas sebagai pendidik atau guru dibidangnya. Legalitas sebagai pendidik dibuktikan dengan telah dimilikinya sertifikat pendidik saja, tetapi guru tersebut telah memiliki kompetensi atau kemampuan lebih dibandingkan dengan guru yang belum memperoleh sertifikat pendidik. Melalui program sertifikasi pendidik, diharapkan para pendidik atau guru mampu meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Pemberian legalitas kepada guru atau pendidik dasar pemikirannya adalah Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, tgl 30 Desember 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD). Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sementara Pasal 11 ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi

Bagi Guru dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007.

Pemberian sertifikasi pendidik kepada guru sebagai pengakuan bahwa yang bersangkutan telah memenuhi kriteria sebagai guru yang profesional. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Sertifikat pendidik itu sendiri merupakan sebuah sertifikat yang dikeluarkan Perguruan Tinggi yang ditunjuk sebagai penyelenggara sertifikasi untuk bukti pengakuan profesionalisme guru yang diberikan kepada guru sebagai profesional.

Adapun tujuan sertifikasi pendidik adalah untuk; 1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya; 2) pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional; 3) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan; 4) meningkatkan martabat guru; 5) meningkatkan profesionalitas guru.

Sedangkan manfaat sertifikasi pendidik antara lain 1) melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi guru; 2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional; dan 3) meningkatkan kesejahteraan guru.

Sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran pada satuan pendidikan formal secara berkelanjutan. Adapun indikator sertifikasi pendidik adalah sebagai berikut: 1) Sertifikasi bagi sekolah; 2) Sertifikasi bagi guru; 3) Bentuk kompensasi atau penghargaan be-

rupa finansial; 4) Bentuk kompensasi non finansial (*reward*), 5) Kesesuaian kompensasi dengan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan; 6) Kebijakan jam mengajar; 7) Jabatan struktural Wakil Kepala Sekolah.

Kompetensi Guru

Kompetensi yang dimiliki seseorang sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam proses pembelajaran. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

Kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Mulyasa, 2004). Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Broke dan Stone (Husein, 2007), kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti.

Sebagai tenaga pendidik yang profesional, tentunya harus memiliki kompetensi dan keterampilan tertentu antara lain; 1) dapat mengembangkan pemikiran yang kreatif dan inovatif dalam pembelajaran; 2) dapat memahami perkembangan psikologis peserta didik; 3) dapat mengembangkan kemampuan berkomunikasi yang baik; 4) memiliki wawasan pengetahuan,

pemahaman dan sikap profesional untuk memecahkan masalah; 5) mampu mengembangkan profesi pendidikan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

Menurut Finch dan Crunkilton (Mulyasa, 2004), menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk melaksanakan proses pembelajaran. Indikator kompetensi individu antara lain; 1) Kedisiplinan; 2) Kemampuan untuk memprioritaskan pekerjaan; 3) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; 4) Kemampuan dalam menyelesaikan masalah; 5) Kemampuan dalam mengintegrasikan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah; 5) Kemampuan dalam mengintegrasikan pikiran, ide kedalam tindakan dan memutuskan sesuatu; 6) Kemampuan dalam memotivasi peserta didik.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Hasibuan, (2007: 79) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada suatu pengertian bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang itu mau melaksanakan meskipun hal itu tidak

disenangi. Seorang manajer adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain (Heidjrachman dan Husnan, 1996: 127).

Robbin (2006), menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Beberapa hal yang berkaitan dengan kepemimpinan setidaknya ada tiga hal penting yaitu: 1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut; 2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian wewenang antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya; dan 3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Sedangkan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang memperoleh tugas tambahan untuk memimpin ataupun mengelola satuan pendidikan formal, dimana diselenggarakan proses pembelajaran antara pendidik dengan peserta didik.

Berdasar uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran atau

tempat terjadi interaksi belajar antara guru yang memberi materi pelajaran dan siswa yang menerima serta merespons pelajaran.

Adapun indikator kepemimpinan antara lain adalah: 1) Kepemimpinan yang direktif; 2) Kepemimpinan yang religious; 3) Kepemimpinan yang suportif; 4) Kepemimpinan yang partisipatif; 5) Kepemimpinan yang mempunyai banyak relasi; 6) Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian; 7) Kepemimpinan moderat dengan kontroling yang ketat.

Kriteria Penilaian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah yang dapat diukur melalui beberapa kriteria sebagai berikut: 1) Cara memberi teguran; 2) Cara memberi perintah; 3) Cara berkoordinasi; 4) Kesesuaian perintah dengan kondisi; 5) Keterbukaan pimpinan dalam menerima usulan

Kaitan Antara Sertifikasi Pendidik dan Kinerja Guru

Pemberian sertifikasi kepada guru harus dipahami dalam kerangka peningkatan kualitas pendidikan secara nasional. Hal itu bukan saja seorang guru yang telah mendapatkan pengakuan dan kewenangan secara legalitas sebagai guru yang professional pada bidang mata pelajaran tertentu, dan pada tingkat satuan pendidikan tertentu pula.

Dibalik pemberian sertifikasi pendidik, juga dituntut untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Melalui program sertifikasi pendidik diharapkan kinerja

guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja maupun kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar peserta didiknya.

Kompetensi dan Kinerja Guru

Konsep kompetensi guru professional dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan dan mengelola pembelajaran serta kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Berdasarkan struktur organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin di sekolah tersebut adalah kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki sejumlah tugas berikut tanggung jawabnya yang cukup berat. Kualitas kepemimpinan merupakan sarana pokok dalam mencapai keberhasilan yang mereka pimpin. Oleh karena itu agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien, kepala sekolah harus menerapkan kepemimpinan yang elegan.

Seorang pendidik yang professional berarti orang tersebut telah memiliki legalitas sebagai pendidik atau guru dibidangnya. Legalitas sebagai pendidik dibuktikan tidak hanya telah dimilikinya sertifikat pendidik saja, tetapi guru tersebut telah memiliki kompetensi. Melalui program sertifikasi pendidik, diharapkan para pendidik atau guru mampu meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Di sisi lain, kepemimpinan kepala sekolah turut menentukan mutu pendidikan di sekolah. Tanpa kepemimpinan yang baik, proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi karena kewenangannya, namun dari gaya kepemimpinan turut memberi inspirasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Subjek yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri Kota Magelang tahun ajaran 2016/2017 yang berjumlah 551 guru. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru PNS yang telah memperoleh sertifikat pendidik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 guru.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling bertujuan (*purposive sampling*), berdasar pada karakteristik yang sudah ditentukan. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode angket, dokumentasi, dan wawancara. Sebelumnya instrument penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan selanjutnya dilakukan uji prasarat yaitu uji linieritas dan homogenitas. Setelah hasil uji linieritas dan homogenitas terpenuhi,

maka selanjutnya dilakukan analisis Regresi Berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yaitu X sebagai variabel independen atau bebas dan Y sebagai variabel dependen atau terikat. Rumus perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini digunakan alat bantu program komputer SPSS dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja guru
- X₁ : Sertifikasi Pendidik
- a : Konstanta
- X₂ : Kompetensi Guru
- b₁-b₃ : Koefisien regresi
- X₃ : Kepemimpinan Kepsek
- e : Error

Uji F

Uji F digunakan menguji pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah sertifikasi pendidik, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama kerja responden disajikan dalam tabel 1

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden yang berpartisipasi paling banyak adalah responden perempuan sebanyak 28 responden (56,00 %) Ditinjau dari kelompok umur, responden kelompok umur 45-50 tahun sejumlah 16 responden terbanyak (32,00%). Ditinjau dari tingkat

pendidikan, responden yang berpartisipasi paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 sejumlah 44 responden (88,00 %) dan 6 responden (12,00%) berpendidikan S2. Berdasarkan pengalaman kerja, responden yang berpartisipasi paling banyak adalah responden dengan lama kerja 16-20 tahun sejumlah 16 responden atau 32,00%.

Tabel: 1
Profil Responden

Kriteria Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	22	44 %
Perempuan	28	56 %
Kelompok Umur		
25-29 tahun	2	4 %
30-34 tahun	5	10 %
35-39 tahun	6	12 %
40-44 tahun	9	18 %
45-50 tahun	16	32 %
50 ke atas	12	24 %
Pendidikan		
S1	44	88 %
S2	6	12 %
Pengalaman Kerja		
1 - 5 tahun	1	2 %
6 - 10 tahun	4	8 %
11 - 15 tahun	5	10 %
16 - 20 tahun	16	32 %
21 - 25 tahun	14	28 %
> 25 tahun	10	20 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi berganda pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya perubahan yang terjadi pada nilai variabel terikat yakni kinerja guru yang disebabkan oleh perubahan nilai variabel bebas, yakni sertifikasi pendidik, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasar hasil analisis perhitungan diperoleh nilai persamaan regresi secara rinci disajikan secara rinci dalam lampiran 8 (regresi table *coefficients*). Selanjutnya nilai koefisien regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 77,035 - 0,705 X_1 - 0,2409 X_2 - 0,341 X_3$$

Selanjutnya hasil persamaan linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 77,035 merupakan nilai kinerja guru yang bernilai positif, artinya bahwa apabila tidak ada interaksi antara sertifikasi pendidik (X_1), kompetensi guru (X_2), kepemimpinan kepala sekolah (X_3), maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 77,035.
2. Nilai koefisien sertifikasi (β_1) sebesar -0.705, koefisien bernilai negative, hal ini berarti variabel sertifikasi memberikan pengaruh negative terhadap kinerja guru. Artinya setiap penambahan satu satuan sertifikasi pendidik, maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0.705.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi guru (β_2) sebesar -0.240, koefisien bernilai negative, hal ini berarti variabel kompetensi guru memberikan pengaruh negative terhadap kinerja guru. Artinya setiap penambahan satu satuan kompetensi guru, maka akan menurunkan kinerja guru SMA Negeri se-Kota Magelang sebesar 0.240.
4. Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah (β_3) sebesar -0.341, koefisien bernilai negative, hal ini berarti

variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh negative terhadap kinerja guru. Artinya setiap penambahan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah, maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.341.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Hasil analisis yang dilakukan dapat dilihat pada (nilai koefisien determinasi).

Tabel: 2 Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.473	2,9451

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasar hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai *adjusted r square* diperoleh 0,473. Nilai ini memiliki makna bahwa variabel bebas (X) yang terdiri sertifikasi pendidik, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel terikat, yakni kinerja guru sebesar 47,3 %, sedangkan sisanya sebesar 52,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Penggunaan uji F untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari variabel bebas yang terdiri dari sertifikasi pendidik,

kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel terikat yakni kinerja guru. Hasil analisis dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 16.0* diperoleh bahwa:

Tabel: 3
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Si g.
1. Regression	233,489	3	77,830	17,741	,000 ^a
Residual	232,511	46	5,033		
Total	466,000	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.741. dengan tingkat signifikansi 0,000 pada taraf kesalahan 5 % (0.05). Nilai F_{tabel} untuk $N = 50$ dengan $df_1 = k$ dan $df_2 = N-k-1$ ($df_2=46$), sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,574 (Lampiran nilai F_{tabel}). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas yang terdiri dari sertifikasi pendidik, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel terikat yakni kinerja guru. Hasil ini dapat digambarkan dalam sebagai berikut:

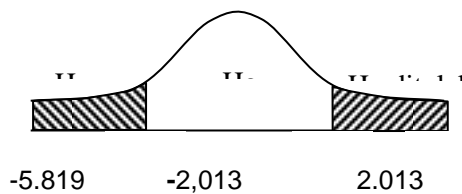
Pengaruh Sertifikasi Pendidik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} untuk variabel sertifikasi pendidik sebesar

-5.819 dan tingkat signifikansi sebesar 0.00 dan nilai t_{tabel} pada $n = 50$, uji dua sisi (*two tailed test*) dengan tingkat signifikansi 5 % menjadi 0,025 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013 sehingga $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-5.819 < 2,012$), maka H_a diterima.

Hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ini dapat digambarkan melalui kurva nilai kritis sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1 Nilai Kritis t_{hitung} X_1 dan t_{tabel}



Gambar di atas menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh dari variabel sertifikasi pendidik terhadap kinerja guru secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi pendidik tidak mendukung kinerja guru. Sehingga tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Diberlakukannya sertifikasi pendidik, kinerja guru menurun sebagai akibat persaingan antar sesama guru dalam memperoleh pencapaian mengajar sebanyak 24 jam perminggu.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, sertifikasi pendidik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dikarenakan guru disibukkan pemenuhan jam mengajar ke tempat sekolah lain. Hal ini mengakibatkan konsentrasi mengajar tidak pada satu tempat, tetapi terbagi pada sekolah lain demi pencapaian jam mengajar.

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini, pemberian kebijakan sertifikasi pendidik pada guru belum memberikan motivasi yang berarti terhadap perubahan profesionalisasi para guru dalam proses pembelajaran. Pada tahap ini yang bisa dirasakan oleh para pendidik adalah peningkatan kesejahteraan sebagai akibat peningkatan pendapatan para guru lantaran adanya tambahan tunjangan sertifikasi sebesar satu kali gaji pokok.

A. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa sertifikasi pendidik, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah yang diteliti memberikan kontribusi 47,3 % terhadap kinerja guru, sehingga masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 52,7 % yang perlu diteliti lebih lanjut dan belum diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa sertifikasi pendidik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sertifikasi tidak mendukung dalam upaya peningkatan kinerja guru. Hal ini beban yang cukup berat bagi guru untuk memenuhi jam mengajar 24 jam dalam seminggu. Sehingga untuk memenuhi ketentuan tersebut, guru dengan terpaksa mencari tambahan jam mengajar di luar sekolah sebagai tugas pokoknya.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja guru, Pemerintah cq Dinas Pendidikan perlu

memperhatikan beban tugas guru yang telah memperoleh sertifikasi pendidik, kompetensi guru, bidang keahlian guru agar disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

2. Penelitian lebih lanjut dengan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja guru, seperti motivasi kerja, motivasi berprestasi, kedisiplinan, sarana dan prasarana sekolah, lingkungan sekolah dan lain-lain yang memungkinkan terhadap peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah dan Dewan Sekolah?Madrasah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (EdisiRevisi). Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad dan Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Penerbit: BPFEE.
- Husein, Umar, 2007. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan ketiga. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- , 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit: PT Refika Aditama, Cet. Ke-10.
- Mulyasa, 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, O.S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia Jilid I. Jakarta. PT. Indeks. Gramedia Grup.