

Laporan Penelitian

**KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DAN MADRASAH
TSANAWIYAH YANG MEMILIKI SERTIFIKAT PENDIDIK
DI PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**



Penelitian ini dibiayai dari Dana DIPA
IAIN Antasari Banjarmasin
Tahun 2011

Oleh:

TIM PENELITI
PROF. DR. H. MAHYUDDIN BARNI, M.Ag
DR. AHMAD SALABI, M.Pd
MUHAMMAD NOOR FUADY, M.Ag

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI
PUSAT PENELITIAN
BANJARMASIN
2011



**SAMBUTAN
KEPALA PUSAT PENELITIAN
IAIN ANTASARI**

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah Swt., atas limpahan karunia-Nya kepada kita, kami menyambut gembira dan rasa bangga atas dipublikasikannya hasil penelitian saudara: Prof. Dr. H. Mahyudin Barni, M.Ag, dkk., yang berjudul "*Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang Memiliki Sertifikat Pendidik di Provinsi Kalimantan Selatan*".

Penelitian ini dapat diselenggarakan dengan dukungan dana yang bersumber dari DIPA IAIN Antasari Banjarmasin tahun 2011.

Sesuai dengan fungsinya Pusat Penelitian IAIN Antasari terus berupaya melakukan pengkajian dan pengembangan melalui serangkaian riset terhadap masalah-masalah sosial budaya dan keberagaman masyarakat, guna menentukan konsep-konsep dan teori-teori aplikasi untuk pengembangan masyarakat dan keberagaman seiring dengan perubahan sosial yang begitu cepat.

Hasil penelitian ini tentunya dapat lebih memperkaya khazanah ilmu pengetahuan bagi IAIN Antasari dengan visinya "Menjadi Pusat Pengembangan Ilmu-Ilmu Keislaman Multidisipliner yang Unggul dan Kompetitif".

Kami berharap agar kiranya temuan-temuan dan rekomendasi penelitian ini dapat dipergunakan oleh berbagai pihak yang relevan, agar karya ilmiah ini dapat berfungsi secara efektif. Semoga dapat bermanfaat bukan hanya bagi masyarakat Kalimantan Selatan, tapi juga bagi bangsa Indonesia.

Banjarmasin, 18 November 2011
Kepala,

Drs. H. Mubin, M.Ag
NIP. 19580312 198503 1005

Puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah swt., yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penelitian tentang “*Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang Memiliki Sertifikat Pendidik di Provinsi Kalimantan Selatan*” ini diselesaikan tepat pada waktunya. Salawat dan salam kami haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw., beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Atas selesainya penelitian ini, tim peneliti merasa perlu untuk menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material. Ucapan terima kasih dan penghargaan tersebut kami ucapkan terutama kepada:

1. Rektor IAIN Antasari yang telah memberikan persetujuan terhadap topik penelitian ini dan memberikan bantuan dana DIPA IAIN Antasari dan berbagai sarana untuk penyelesaian penelitian ini;
2. Kepala Pusat Penelitian IAIN Antasari dan segenap stafnya yang telah banyak memberikan bantuan dan fasilitas berbagai hal dalam penelitian ini;
3. Kantor Kementerian Agama Propinsi Kalimantan Selatan yang telah memberikan izin kepada para peneliti untuk meneliti kinerja guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan.
4. Para Kepala Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah beserta Tata Usahanya yang telah bersedia memberikan data dan informasi untuk keperluan penelitian ini.

Atas semua jasa yang telah diberikan semoga mendapat ganjaran yang berlipat ganda dari Allah Swt.

Di samping itu kami juga menyadari bahwa dengan keterbatasan yang ada, maka tentu saja karya ini masih jauh dari sempurna dan mungkin masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan masukan, arahan dan saran-saran guna perbaikan dan penyempurnaan laporan penelitian ini.

Banjarmasin, 15 Nopember 2011

Peneliti

Mahyuddin Barni, dkk. Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang Memiliki Sertifikat Pendidik di Provinsi Kalimantan Selatan. 2011.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah.

Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik diakui sebagai guru yang profesional. Oleh karena itu, sudah seharusnya guru yang memiliki sertifikat pendidik menampilkan kinerja yang lebih baik dari sebelum mereka memilikinya. Karena guru yang telah memiliki sertifikat pendidikan telah diberi tunjangan satu kali gaji pokok.

Dengan telah dimilikinya sertifikat pendidik oleh 969 orang guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan, perlu diteliti (1) bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik; (2) bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah memiliki sertifikat pendidik; (3) adakah perbedaan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik; dan (4) adakah perbedaan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik.

Untuk itu, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif (*mixed research*). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru didasarkan pada indikator-indikator tertentu. Sedangkan pendekatan kualitatif dilakukan untuk menghasilkan data deskriptif berupa informasi lisan dari orang-orang yang dapat diamati. Karena banyaknya subjek dalam penelitian ini, maka digunakan 20% sampel yang ditarik dengan *proportional purposive sampling* sehingga didapat 97 orang guru yang telah bersertifikat pendidik. Untuk menggali data digunakan angket, observasi, dan dokumen. Angket dibagikan kepada responden, yaitu Kepala Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah dan observasi

dilakukan terhadap guru-guru yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum mendapat sertifikasi dalam kategori cukup; (2) kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah mendapat sertifikasi dalam kategori baik; (3) kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum mendapat sertifikasi dalam kategori cukup; (4) kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah mendapat sertifikasi dalam kategori baik; (5) terjadi peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan antara sebelum mereka mendapat sertifikast pendidik dibandingkan dengan setelah mereka mendapat sertifikat pendidik; (6) terjadi peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan antara sebelum mereka mendapat sertifikast pendidik dibandingkan dengan setelah mereka mendapat sertifikat pendidik; (7) semua subvariabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dalam kualifikasi baik, akan tetapi subvariabel melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, memberikan umpan balik, menilai proses dan hasil belajar siswa, dan ketepatan waktu mengajar masih belum maksimal; dan (8) semua subvariabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah dalam kualifikasi baik, akan tetapi subvariabel kehadiran guru mengajar dalam satu minggu, mengembangkan kurikulum/silabus, membuat program semester, membuat rencana pembelajaran, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, dan memberikan umpat balik masih belum maksimal.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
SAMBUTAN KEPALA PUSAT PENELITIAN IAIN ANTASARI BANJARMASIN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Hipotesis Penelitian	3
E. Signifikansi Penelitian	4
F. Ruang Lingkup Penelitian	5
G. Keterbatasan Penelitian	5
H. Definisi Operasional	6
I. Tinjauan Pustaka	7
J. Metode Penelitian	16
1. Pendekatan Penelitian	16
2. Objek dan Subjek Penelitian	17
3. Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data	17
K. Sistematika Pelaporan	20

BAB II LAPORAN PENELITIAN

A. Gambaran Singkat Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan	21
B. Penyajian Data Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah.....	24
C. Penyajian Data Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah	38
D. Pembahasan	53

BAB III PENUTUP

A. Simpulan	60
B. Rekomendasi	61

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai: (a) Latar Belakang Masalah; (b) Rumusan Masalah; (c) Tujuan Penelitian; (d) Hipotesis Penelitian; (e) Signifikansi Penelitian; (f) Ruang Lingkup Penelitian; (g) Keterbatasan Penelitian; (h) Definisi Operasional; dan (i) Sistematika Penulisan.

A. Latar Belakang Masalah

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

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru tersebut mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹ Diharapkan agar guru sebagai tenaga profesional dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada

¹ Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Penetapan Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2010*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010a), h. 1.

DAFTAR KEPUSTAKAAN	viii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Tahun 2010 merupakan tahun keempat pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan. Landasan yang digunakan sebagai dasar penyelenggaraan sertifikasi guru tahun 2010 adalah Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Oleh karena itu, ada beberapa perubahan mendasar dalam proses penetapan peserta sertifikasi guru tahun 2010, jumlah sasaran peserta sertifikasi guru setiap tahunnya ditentukan oleh Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama.

Tahapan pelaksanaan sertifikasi guru dimulai dengan pembentukan panitia pelaksanaan sertifikasi guru di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, pemberian kuota kepada kantor kementerian agama provinsi dan kabupaten/kota, dan penetapan peserta oleh kementerian agama provinsi dan kabupaten/kota. Agar seluruh instansi yaitu kementerian agama provinsi dan kabupaten/kota, LPTK dan unsur terkait dengan pelaksanaan sertifikasi guru mempunyai pemahaman yang sama tentang kriteria dan proses penetapan peserta sertifikasi guru, maka diatur lewat Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Sehubungan dengan hal tersebut diterbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan melalui dua cara, yaitu uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio dan pemberian sertifikat pendidik secara langsung bagi guru yang memenuhi syarat.²

² Pedoman Penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru Tahun 2010

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik?
2. Bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah memiliki sertifikat pendidik?
3. Adakah perbedaan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik?
4. Adakah perbedaan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik;
2. Mendeskripsikan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah memiliki sertifikat pendidik;
3. Menjelaskan perbedaan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik;
4. Menjelaskan perbedaan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik.

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik cenderung tidak profesional;

2. Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah memiliki sertifikat pendidik cenderung profesional;
3. Ada peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan dari sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik;
4. Ada peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan dari sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik.

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki nilai signifikansi baik secara teoretis maupun secara praktis. Signifikansi secara teoretis meliputi:

1. Menambah pemahaman tentang pentingnya kinerja yang profesional dalam jabatan guru di level sekolah, khususnya untuk Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah;
2. Menambah keilmuan tentang pembinaan kinerja guru dengan berbagai kompetensi yang kokoh melalui penilaian yang objektif, baik di Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah;
3. Menambah wawasan tentang arti penting sertifikasi bagi peningkatan kinerja profesional guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah agar lebih siap menghadapi tugas-tugas keguruan dimasa depan;

Sedangkan manfaat secara praktis adalah:

1. Sebagai informasi bagi Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan dalam mengambil kebijakan untuk membuat program-program pendidikan dan pelatihan bagi guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan;
2. Sebagai informasi bagi para pengawas sekolah dan madrasah agar tetap melakukan pembinaan profesional terhadap guru-guru yang telah disertifikasi, khususnya guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan;
3. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan madrasah dalam pembinaan kinerja guru-guru mereka, khususnya kinerja guru

Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang telah disertifikasi, agar mereka tetap profesional dalam bekerja;

4. Sebagai bahan masukan bagi para peneliti lain yang ingin meneliti masalah kinerja guru dan pegawai, khususnya di lembaga-lembaga pendidikan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik, selanjutnya penelitian ini juga akan menjelaskan perbedaan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik.

Data yang akan digali adalah kinerja guru, baik sebelum maupun sesudah memiliki sertifikat pendidik yang meliputi: (1) kehadiran guru mengajar; (2) mengembangkan kurikulum/silabus; (3) membuat program semester; (4) membuat rencana pembelajaran; (5) ketepatan waktu mengajar; (6) memeriksa kesiapan siswa; (7) melakukan kegiatan appersepsi; (8) penguasaan materi pelajaran; (9) pendekatan/strategi pembelajaran; (10) pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran; (11) menilai proses dan hasil belajar siswa; (12) melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa; (13) memberikan umpan balik; dan (14) melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan.

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survey dengan tipe *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan beberapa variabel dengan cara penyajian hipotesis, penelitian ini berusaha mengevaluasi secara logis dengan mempertimbangkan berbagai teori pendidikan dan pengajaran yang dijadikan acuan. Namun perlu juga dikemukakan beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

- a. Walaupun masih banyak indikator yang bisa dijadikan tanda-tanda kinerja guru yang profesional, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kehadiran guru mengajar, mengembangkan kurikulum/silabus, membuat program

- semester, membuat rencana pembelajaran, ketepatan waktu mengajar, memeriksa kesiapan siswa, melakukan kegiatan appersepsi, penguasaan materi pelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, menilai proses dan hasil belajar siswa, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, memberikan umpan balik; dan melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan.;
- b. Penelitian ini menggunakan angket sebagai teknik penggali data, dengan sangat menyadari keterbatasan dan keunggulan teknik angket, sehingga kebenaran informasi yang diperoleh dianggap cerminan penilaian kognitif para kepala sekolah terhadap keadaan kinerja guru-guru dari sebelum dan sesudah mendapatkan sertifikat pendidik;
 - c. Angket penggali data berbentuk skala penilaian yang sangat disadari skor yang diberikan kepada alternatif jawaban harus dihitung berdasarkan frekuensi jawaban atas alternatif yang telah diberikan bobot sebelumnya.

H. Definisi Operasional

Untuk menghindari salah paham mengenai judul dalam penelitian ini, berikut dijelaskan beberapa istilah yang digunakan:

1. *Kinerja* adalah proses kerja seorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan. Kinerja yang dimaksudkan di sini adalah proses kerja yang dilakukan oleh guru Madrasah Ibtidaiyah dan guru Madrasah Tsanawiyah setelah memiliki sertifikat pendidik untuk mencapai keberhasilan suatu pembelajaran, yang meliputi: kehadiran guru mengajar; mengembangkan kurikulum/silabus; membuat program semester; membuat rencana pembelajaran; ketepatan waktu mengajar; memeriksa kesiapan siswa; melakukan kegiatan appersepsi; penguasaan materi pelajaran; pendekatan/strategi pembelajaran; pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran; menilai proses dan hasil belajar siswa; melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa; memberikan umpan balik; dan melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan;
2. *Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah* adalah guru atau tenaga pendidik yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah

dan Madrasah Tsanawiyah serta sudah memiliki sertifikat pendidik.

3. *Sertifikat pendidik* adalah sertifikat yang diperoleh guru setelah dia mengikuti dan lulus dalam penilaian portofolio atau lulus dalam pendidikan dan latihan pendidikan guru (PLPG).

I. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu yang lazim disebut per jam". Menurut Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai "Ungkapan seperti *output*, efisiensi dan efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Mengginson dalam Mangkunegara adalah "Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Sedangkan Hasibuan mengatakan bahwa penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Selanjutnya dikatakan bahwa penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal

³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), h. 9.

dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.⁴ Sedangkan Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.⁵ Lebih lanjut dikatakan Sikula, bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.⁶

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi Jabatan atau penentuan imbalan.

2. Tujuan dan Sasaran Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana yang dikemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara adalah untuk:

- (a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja;
- (b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu;
- (c) Memberikan peluang pada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang;

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2002), h. 87.

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid*, h. 10.

⁶ Malayu Hasibuan, 2002, *Ibid*, 88.

- (d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya;
- (e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah;
- (f) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa;
- (g) Untuk mengukur sejauh makna seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya;
- (h) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan;
- (i) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan;
- (j) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi;
- (k) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik;
- (l) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya;
- (m) Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan;
- (n) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan;
- (o) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).⁷

Sedangkan sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto dalam Mangkunegara adalah sebagai berikut:

- (a) Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi;
- (b) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi

⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid*, h. 11.

kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan yang tepat;

- (c) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan;
- (d) Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).⁸

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planning*-nya. Untuk itu pula, perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri, dengan demikian, pimpinan dan karyawan yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.

3. Prinsip Dasar Evaluasi Kinerja

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid*, h. 12.

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya;
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antar karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi;
- c. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.⁹

4. Kinerja dan Tugas Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Menurut Hadari Nawawi, kinerja diartikan sebagai prestasi seseorang dalam bidang atau keahlian tertentu dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi kerjanya dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Menurut Timotius, kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam Bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kriteria dalam Bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam

⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid*, h. 13.

menghasilkan sesuatu.¹⁰ Masalah kinerja ini selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Hasibuan mengatakan, produktivitas adalah perbandingan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).¹¹

Dari uraian tentang kinerja di atas, dapat dilanjutkan pembahasan tentang kinerja guru. Karena guru bergerak dalam bidang pendidikan dan pengajaran, maka tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran itu sendiri. Dengan demikian kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan belajar mengajar dalam kelas, dalam hal ini kinerja guru meliputi pengambilan keputusan pada waktu mengajar di dalam kelas. Selanjutnya menurut Subroto dalam Timotius, yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Kualitas pendidikan berkaitan dengan kualitas komponen-komponen yang terlibat di dalamnya, seperti guru, siswa, kurikulum, proses, sarana dan fasilitas, serta lingkungan yang mendukungnya. Dari komponen ini, aspek yang berkaitan langsung minimal adalah rancangan kurikulum, kompetensi guru, dan proses pembelajaran. Khusus untuk perbaikan kompetensi guru dapat dilakukan dengan pelaksanaan pelatihan dan pendidikan lebih lanjut yang sekarang lagi marak dilakukan pemerintah.

Peranan guru dalam pembelajaran adalah sebagai penyampai ilmu, pembimbing, pengembang, pengelola, dan perencana kegiatan pembelajaran yang dapat memfasilitasi kegiatan belajar siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara profesional. Karena tugas guru mengantarkan siswa mencapai tujuan pendidikan. Dalam rangka, mengantar siswa mencapai tujuan pendidikan, maka seorang guru mampu merencanakan pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengevaluasi/menilai pengajaran (Suryosubroto, 1997). Secara lebih rinci, tugas guru adalah menguasai bahan pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menguasai

¹⁰ Timotius, 2005, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru*, dalam <http://www.geocities.com/guruvallah/penelitian>. diakses 2 Agustus 2011.

¹¹ Malayu Hasibuan, 2002, *Ibid*, 88.

landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, memberikan pelayanan bimbingan dan penyuluhan, menyelenggarakan administrasi sekolah, dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

5. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Tugas guru di atas berkaitan dengan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai seorang profesional. Secara singkat kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

(a) Kinerja guru dalam membuat persiapan

Desain instruksional atau rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah suatu perencanaan yang menggunakan pendekatan sistem. Hal ini terjadi, karena pembelajaran dianggap sebagai sebuah sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berinteraksi dan saling berhubungan satu sama lain, untuk mencapai sesuatu tujuan. Bila salah satu komponen tidak berfungsi, maka seluruh sistem akan terganggu, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). RPP disusun dengan format yang berlaku dan sekurang-kurangnya memuat perumusan kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian proses dan hasil belajar. (Lihat, Ditjen Dikti Depdikud dan Ditjen Pendis Depag, 2009; 4).

Rencana pembelajaran yang dibuat guru, pada dasarnya berfungsi: menentukan kegiatan pembelajaran, menentukan isi dan makna tujuan, menentukan cara bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan, dan mengukur seberapa jauh tujuan itu telah tercapai dan tindakan apa yang harus dilakukan apabila tujuan belum tercapai.

(b) Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran ini dapat dilihat dari:

- 1) Penguasaan materi pelajaran yang meliputi: menunjukkan penguasaan materi pembelajaran, mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, menyampaikan materi dengan materi yang jelas dan sesuai dengan herarkhi belajar, mengaitkan materi dengan realitas kehidupan;
- 2) Pendekatan/strategi perkuliahan yang meliputi: Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai, Melaksanakan pembelajaran secara runtut, Menguasai kelas, Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual, Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif, Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan;
- 3) Pemanfaatan sumber belajar / media perkuliahan yang meliputi: Menggu nakan media secara efektif dan efesien, Menghasilkan pesan yang menarik, Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media;
- 4) Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa yang, meliputi: Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran, Menunjukkan sikap terbuka terbadap respons siswa, Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam, belajar. Penilaian proses dan hasil belajar yang terdiri dari: Memantau kemajuan belajar selama proses, Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi.

(c) Kinerja guru dalam mengevaluasi pembelajaran

Evaluasi adalah sarana untuk menentukan pencapaian tujuan pendidikan dan proses pengembangan ilmu sesuai dengan yang diharapkan. Ada hubungan timbal balik antara evaluasi, tujuan pendidikan, dan pembelajaran yang satu sama lain merupakan mata rantai yang saling terkait. Evaluasi basil belajar merupakan usaha untuk mengukur pencapaian tujuan kegiatan belajar yang mencerminkan perubahan yang menperubahan tingkah laku, kecakapan dan status siswa dalam menelaah materi belajar pada waktu tertentu.

Dalam evaluasi pembelajaran dapat dibagi kepada evaluasi harian (*pre-test* dan *post-test*), evaluasi formatif, evaluasi sumatif, dan evaluasi diagnostik. Evaluasi formatif dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana siswa terbentuk setelah mengikuti suatu program tertentu. Pelaksanaan evaluasi formatif diberikan pada akhir

setiap program pengajaran untuk mengetahui sejauh mana siswa sudah menguasai bahan pebelajaran yang telah diberikan.

Evaluasi sumatif adalah evaluasi yang dilaksanakan setelah berakhirnya pemberian sekelompok atau sebuah program yang lebih besar. Biasanya dilaksanakan pada akhir caturwulan, akhir semester atau EBTA (evaluasi belajar tahap akhir). Tes sumatif dimaksudkan untuk menentukan nilai siswa.

Tes diagnostik adalah tes yang dilaksanakan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan siswa sehingga berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut dapat dilakukan pemberian perlakuan yang tepat.

Dalam rangka melaksanakan evaluasi guru dapat memilih alat evaluasi yang tepat. Ada dua jenis alat evaluasi yaitu teknik non tes dan teknik tes. Teknik non tes terdiri skala bertingkat, angket, daftar cocok, wawancara, observasi dan riwayat hidup (Suharsimi Arikunto; 2002, h. 27-31). Sedangkan teknik tes terdiri dari tes subjektif dan tes objektif. Tes subjektif adalah tes yang berbentuk uraian yang memerlukan jawaban bersifat pembahasan. Sedangkan tes objektif adalah tes yang jawabannya sudah tersedia alternatif, dimana murid disuruh memilih alternatif yang sudah tersedia. Ada beberapa jenis soal objektif yaitu: tes benar salah, pilihan ganda, menjodohkan, dan tes isian.

(d) Kinerja guru yang berkaitan dengan disiplin

Disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Robert E. Quinn menjelaskan, *discipline implies obidience and resreet for the agreements between the firm (an its employee). Disciphen also involves sanction judiciously applied.* (Robert E. Quinn (et.all), 1990: 1-31). Selain berkaitan dengan ketaatan pada peraturan (perjanjian), disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan. kepada pihak yang melanggar.

Khusus bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik, disiplin sangat perlu diperhatikan. Hal ini berkaitan dengan insentif yang diberikan pemerintah berupa tunjangan satu kali gaji pokok. Bagi seorang guru yang memiliki sertifikat pendidik, paling tidak dia harus memenuhi jam mengajar dalam seminggu, yaitu 24 jam pelajaran. Selain itu, dia juga hares benar-benar mampu mengatur waktu masuk dan memulai pelajaran dan waktu mengakhiri

pelajaran. Hal ini perlu ditekankan, karena sebagai seorang profesional, pemanfaatan waktu yang efektif dan efisien merupakan salah satu dari indikatornya.

J. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif (*mixed research*).¹² Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai prosedur untuk menghasilkan data konkrit dalam bentuk angka-angka yang selanjutnya angka-angka itu diterjemahkan dalam bentuk kategori-kategori. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru didasarkan pada indikator-indikator tertentu. Sedangkan pendekatan kualitatif dipandang sebagai prosedur penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku ini dapat diamati.¹³

Menurut Singarimbun dan Effendi, pada umumnya unit analisis dalam penelitian survey adalah individu,¹⁴ oleh karena itu unit analisis dalam penelitian ini adalah guru-guru pada Madrasah Ibtidaiyah dan dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan. Selanjutnya dikatakan bahwa penelitian survey dengan tipe *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan cara penyajian hipotesis. Sedangkan dari desain waktu survey, penelitian ini termasuk penelitian survey *cross sectional*, yaitu pengambilan data penelitian dilakukan dalam satu waktu secara serempak. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian evaluasi logis dengan mempertimbangkan berbagai teori yang dijadikan acuan.

2. Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum memiliki sertifikat pendidik dan

¹² Brannen, Julia. (Ed.), *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*, (Aldershot, England: Avebury, 1992), h. 24.

¹³ Bogdan, R. C., & Biklen, S. K., *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), h. 28.

¹⁴ Singarimbun, M., & Effendi, S., *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), h. 31.

bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Sedangkan subjek penelitian ini guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Kalimantan Selatan yang memiliki sertifikat pendidik. Mengingat luasnya wilayah penelitian dan banyaknya guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang sudah disertifikasi, maka tidak semua subjek diteliti tetapi akan menggunakan sampel, jumlah sampel ditetapkan senyak 20 % dari seluruh guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Adapun teknik penarikan sampel adalah menggunakan teknik area sampling.¹⁵ Untuk itu dari 11 Kabupaten dan 2 Kota di Kalimantan Selatan dikelompokkan menjadi 3 wilayah yaitu:

- a) Wilayah Hulu Sungai meliputi Kabupaten Tabalong, Hulu Sungai Utara, Hulu Sungai Tengah, Hulu Sungai Selatan dan Tapin;
- b) Wilayah Tengah meliputi Kota Banjarmasin, Kota Banjarbaru, Kabupaten Banjar dan Kabupaten Barito Kuala;
- c) Wilayah laut meliputi Kabupaten Tanah Laut, Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Pulau Laut.

3. Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

a. Data dan sumber data

Data yang akan digali dalam penelitian ini adalah kinerja guru, baik sebelum maupun sesudah memiliki sertifikat pendidik yang meliputi:

- 1) Kehadiran guru mengajar dalam satu minggu;
- 2) Mengembangkan kurikulum/silabus;
- 3) Membuat program semester;
- 4) Membuat rencana pembelajaran;
- 5) Ketepatan waktu mengajar;
- 6) Memeriksa kesiapan siswa;
- 7) Melakukan kegiatan appersepsi;
- 8) Menguasai materi pelajaran;

¹⁵ Menurut Hadari Nawawi: Penetapan sampel didasarkan pada daerah yang akan diteliti, dalam bukunya: *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Gadjah Mada University Press, Yogyakarta: 1983) h. 159.

- 9) Pendekatan/strategi pembelajaran;
- 10) Pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran;
- 11) Menilai proses dan hasil belajar siswa;
- 12) Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa;
- 13) Memberikan umpan balik;
- 14) Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan.

Data ini digali melalui para Kepala Sekolah dan Tata Usaha sebagai informan. Selain itu, data juga digali melalui guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan yang telah memiliki sertifikat pendidik..

b. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini. Wawancara yang digunakan untuk mencari data berkaitan dengan persiapan mengajar, pra-pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, pendekatan/strategri pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, menilai proses dan hasil belajar siswa, memberikan umpan balik, dan pembuatan RPP. Dalam proses wawancara ini , peneliti menggunakan intrumen berupa pedoman wawancara secara terbuka, agar bisa didapatkan data secara mendalam.

Observasi yang digunakan sebagai recek kebenaran dari wawancara yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan data yang belum ditemukan dalam wawancara. Ketika melakukan observasi ini, peneliti menggunakan instrumen berupa pedoman observasi. Studi dokumentasi juga digunakan dalam penelitian ini, metode ini digunakan untuk mencari data tentang jumlah jam mengajar dalam seminggu, kehadiran, dan absensi mengajar. Instrumen studi dokumentasi yang digunakan adalah pedoman dokomenter.

Sebelum melakukan analisis terhadap data yang terkumpul, peneliti melakukan pemeriksaan keabsahan data terlebih dahulu. Data yang telah terkumpul diuji keabsahannya dengan teknik triangulasi, setelah itu dilakukan analisis secara deskriptif kualitatif. Adapun data kuantitatif yang akan diuji dengan uji-t adalah rata-rata kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah sebelum

mendapat sertifikasi dan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah setelah mendapat sertifikasi pendidik. Uji-t ini didasarkan atas pendapat Riduan yang mengatakan bahwa uji-t bertujuan membandingkan (membedakan) apakah kedua data (variabel) itu sama atau berbeda.¹⁶

Pada analisis pendahuluan masing-masing subvariabel kinerja akan dilihat distribusi frekuensi jawaban responden kemudian dihitung prosentasi masing-masing dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{\text{Jumlah Frekuensi Jawaban}}{N} \times 100$$

Hasil perhitungan akan diinterpretasikan dengan menggunakan pedoman sebagai berikut:

80 - < 100	Sangat Besar
60 - < 80	Sebagian Besar
40 - < 60	Cukup besar
0 - < 40	Sebagian Kecil

Disamping itu untuk mengetahui tingkat kinerja guru maka seluruh jawaban responden akan dijumlah. Hasil penjumlahan akan diinterpretasikan dengan pedoman interpretasi sebagai berikut:

58 - 70	= Amat Baik
47 - 57	= Baik
36 - 46	= Cukup Baik
25 - 35	= Kurang Baik

Masing-masing subvariabel kinerja akan ditentukan kualifikasinya. Adapun pedoman dalam menentukan kualifikasinya adalah sebagai berikut:

>4,5 - 5,0	= Baik Sekali
>3,5 - 4,5	= Baik
>2,5 - 3,5	= Cukup Baik
>1,5 - 2,5	= Kurang Baik

¹⁶ Riduan, *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung, 2003, ; h.213.

K. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian tentang “Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang Memiliki Sertifikat Pendidik di Provinsi Kalimantan Selatan” ini akan ditulis dengan sistematika penulisan sebagai berikut: Bab I adalah pendahuluan, yang terdiri dari: (a) latar belakang masalah; (b) fokus penelitian; (c) tujuan penelitian; (d) definisi operasional; (e) signifikansi penelitian; (f) kajian pustaka; (g) metode penelitian; dan (k) sistematika penulisan.

Bab II adalah laporan penelitian, bagian ini akan membahas: (a) gambaran singkat Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan; (b) penyajian data; dan (c) pembahasan.

Bab III adalah penutup, pada bagian ini akan disajikan (a) simpulan; (b) saran-saran; dan (c) rekomendasi.

BAB II LAPORAN PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai: (a) Gambaran Singkat Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan; (b) Penyajian Data; dan (c) Pembahasan.

A. Gambaran Singkat Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum dan setelah memiliki sertifikat pendidik. Kemudian mencari perbedaan kinerja antara sebelum memiliki sertifikat pendidik dan setelah memiliki sertifikat pendidik. Subyek penelitian adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah dan berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memiliki sertifikat pendidik pada program sertifikasi guru tahun 2008, 2009, dan 2010.

Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang telah lulus sertifikasi ini sampai tahun 2010 berjumlah 969 orang yang tersebar di seluruh kabupaten dan kota yang ada di Kalimantan Selatan, meliputi Kota Banjarmasin, Kota Banjarbaru, Kabupaten Banjar, Kabupaten Barito Kuala, Kabupaten Tapin, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kabupaten Tabalong, Kabupaten Tanah Laut, Kabupaten Pulau Laut, Kabupaten Tanah Bumbu, dan Kabupaten Balangan. Mengingat luasnya wilayah penelitian dan banyaknya guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang sudah disertifikasi, tidak semua subjek dapat diteliti tetapi akan menggunakan sampel, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 20% dari seluruh guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *proportional purposive sampling* sehingga didapat 97 orang guru yang telah bersertifikat pendidik. Mengenai jumlah populasi dan karakteristik guru-guru tersebut dapat dilihat dari tabel-tabel berikut:

Tabel	

Tabel 2.1
Sebaran Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah yang Lulus Sertifikasi Berdasarkan Tahun Kelulusan

Jenjang Kabupaten/Kota	Madrasah Ibtidaiyah			
	2008	2009	2010	Jumlah
Banjarmasin	19	37	15	71
Banjar	59	53	7	119
Barito Kuala	27	14	3	44
Banjarbaru	10	5	0	15
Hulu Sungai Selatan	21	23	8	52
Hulu Sungai Tengah	58	28	4	70
Hulu Sungai Utara	54	37	4	95
Tapin	14	6	0	20
Tabalong	23	10	4	37
Balangan	10	10	0	20
Tanah Bumbu	4	2	3	9
Tanah Laut	12	3	4	19
Kota Baru	3	5	1	9
Jumlah	294	233	53	580

Untuk jumlah populasi guru-guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan yang telah lulus sertifikasi dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Sebaran Jumlah Guru Madrasah Tsanawiyah yang Lulus Sertifikasi Berdasarkan Tahun Kelulusan

Jenjang Kabupaten/Kota	Madrasah Tsanawiyah			
	2008	2009	2010	Jumlah
Banjarmasin	19	27	5	51
Banjar	23	27	5	55
Barito Kuala	10	27	0	37
Banjarbaru	3	7	1	11
Hulu Sungai Selatan	22	17	3	42
Hulu Sungai Tengah	20	29	4	53
Hulu Sungai Utara	9	25	1	35
Tapin	7	13	0	20
Tabalong	15	13	1	29
Balangan	3	10	3	16
Tanah Bumbu	3	11	0	14
Tanah Laut	2	13	4	19
Kota Baru	4	3	0	7
Jumlah	140	222	27	389

Untuk deskripsi karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini diukur berdasarkan jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Untuk lengkapnya karakteristik ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2.3
Persentase Jumlah Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Guru	%
Laki-laki	40	41.23
Perempuan	57	58.76
Jumlah Total	97	100

Dari tabel 2.3 di atas dapat diketahui bahwa sampel sekitar 41.23% guru berjenis kelamin laki-laki, dan sekitar 58.76% guru berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan telah memiliki sertifikat pendidik lebih banyak guru perempuan dari guru laki-laki. Adapun jumlah guru dilihat dari berdasarkan umur dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 2.4
Persentase Jumlah Guru Berdasarkan Umur

Umur Guru	Jumlah Guru	%
25 - 35	22	22.68
36 - 46	23	23.71
37 - 57	43	44.32
58 - >	9	9.27
Jumlah	97	100

Berdasarkan tabel 2.4 di atas dapat dideskripsikan bahwa guru yang berusia 25-35 tahun berjumlah 22 orang (22.68%), yang berusia 36-46 tahun berjumlah 23 orang (23.71%), yang berusia 37-57 tahun berjumlah 43 orang (44.32%), dan yang berusia lebih dari 58 tahun berjumlah 9 orang (9.27%). Sedangkan jumlah guru dilihat dari masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Persentase Jumlah Guru Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Guru	%
7 - 11 tahun	5	5.15
12 - 16 tahun	13	13.40
17 - 21 tahun	19	19.58
22 - 26 tahun	27	27.83
27 - >	33	34.02
Jumlah	97	100

Berdasarkan data yang ada di tabel 2.5 di atas dapat diketahui bahwa guru dengan masa kerja 7-11 tahun sebanyak 5 orang (5.15%), masa kerja 12-16 tahun sebanyak 13 orang (13.40%), masa kerja 17-21 tahun sebanyak 19 orang (19.58%), masa kerja 22-26 tahun sebanyak 27 orang (27.83%), dan masa kerja di atas 27 tahun sebanyak 33 orang (34.02%).

B. Penyajian Data Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

Untuk menggambarkan bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah mendapat sertifikasi pendidik, maka terlebih dahulu akan diuraikan kinerja pada saat sebelum mendapat sertifikasi, dan kinerja setelah mendapat sertifikasi. Setelah itu, kedua data tersebut akan dibandingkan hingga dapat diketahui perbedaan diantara keduanya.

Tabel 2.6a
Distribusi Frekuensi Variabel Kehadiran Guru Mengajar
Dalam Satu Minggu Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	11	18.96	100
2	61 – 80	Baik	33	56.89	81.04
3	41 – 60	Cukup	13	22.41	24.15
4	< – 40	Kurang	1	1.72	1.74
Jumlah			58	100	

Dari tabel 2.6a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam kehadiran guru mengajar dalam satu minggu sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 11 responden (18.96%) dipersepsi baik sekali, 33 responden (56.89%) dipersepsi baik, 13 responden (22.41%) dipersepsi cukup, dan ada 1 responden (1.72%) guru yang dipersepsi masih kurang dalam kehadiran mengajar dalam satu minggu sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.6b
Distribusi Frekuensi Variabel Kehadiran Guru Mengajar
Dalam Satu Minggu Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	32	55.17	100
2	61 – 80	Baik	17	29.31	44.83
3	41 – 60	Cukup	9	15.51	15.52
4	< – 40	Kurang	0	0	0.01
Jumlah			58	100	

Dari tabel 2.6b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam kehadiran guru mengajar dalam satu minggu setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 32 responden (55.17%) dipersepsi baik sekali, 17 responden (29.31%) dipersepsi baik, 9 responden (15.51%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam kehadiran mengajar dalam satu minggu setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.7a
Distribusi Frekuensi Variabel Mengembangkan Kurikulum atau
Silabus Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	1	1.72	100
2	61 – 80	Baik	36	62.06	98.28
3	41 – 60	Cukup	19	32.75	36.22
4	< – 40	Kurang	2	3.44	3.47
Jumlah			58	100	

Dari tabel 2.7a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam mengembangkan kurikulum atau silabus sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 1 responden (1.72%) dipersepsi baik sekali, 36 responden (62.06%) dipersepsi baik, 19 responden (32.75%) dipersepsi cukup, dan ada 2 responden (3.44%) guru yang dipersepsi kurang dalam mengembangkan kurikulum atau silabus sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.7b
Distribusi Frekuensi Variabel Mengembangkan Kurikulum atau Silabus Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	19	32.75	100
2	61 – 80	Baik	34	58.62	67.25
3	41 – 60	Cukup	5	8.62	8.63
4	< – 40	Kurang	0	0	0.01
Jumlah			58	100	

Dari tabel 2.7b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam mengembangkan kurikulum atau silabus setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 19 responden (32.75%) dipersepsi baik sekali, 34 responden (58.62%) dipersepsi baik, 5 responden (8.62%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam mengembangkan kurikulum atau silabus setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.8a
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Program Semester Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	5	8.62	100
2	61 – 80	Baik	34	58.62	91.38
3	41 – 60	Cukup	17	29.31	32.76
4	< – 40	Kurang	2	3.44	3.45
Jumlah			58	100	

Tabel 2.8a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam membuat program semester sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 5 responden (8.62%) dipersepsi baik sekali, 34 responden (58.62%) dipersepsi baik, 17 responden (29.31%) dipersepsi cukup, dan ada 2 responden (3.44%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat program semester sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.8b
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Program Semester Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
			F	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	17	29.31	100
2	61 – 80	Baik	36	62.06	70.69
3	41 – 60	Cukup	5	8.62	8.63
4	< – 40	Kurang	0	0	0.01
Jumlah			58	100	

Tabel 2.8b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam membuat program semester setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 17 responden (29.31%) dipersepsi baik sekali, 36 responden (62.06%) dipersepsi baik, 5 responden (8.62%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat program semester setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.9a
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Rencana Pembelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	F	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	5	8.62	100
2	61 – 80	Baik	39	67.24	91.38
3	41 – 60	Cukup	10	17.24	24.14
4	< – 40	Kurang	4	6.89	6.9
Jumlah			58	100	

Tabel 2.9a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam membuat rencana pembelajaran sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 5 responden (8.62%) dipersepsi baik sekali, 39 responden (67.24%) dipersepsi baik, 10 responden (17.24%) dipersepsi cukup, dan ada 4 responden (6.89%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat rencana pembelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.9b
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Rencana Pembelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	18	31.03	100
2	61 – 80	Baik	37	63.79	68.97
3	41 – 60	Cukup	3	5.17	5.18
4	< – 40	Kurang	0	0	0.01
Jumlah			58	100	

Tabel 2.9b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam membuat rencana pembelajaran setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 18 responden (31.03%) dipersepsi baik sekali, 37 responden (63.79%) dipersepsi baik, 3 responden (5.17%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat rencana pembelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.10a
Distribusi Frekuensi Variabel Ketepatan Waktu Mengajar Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	12	20.68	100
2	61 – 80	Baik	39	67.24	79.32
3	41 – 60	Cukup	6	10.34	12.08
4	< – 40	Kurang	1	1.72	1.74
Jumlah			58	100	

Tabel 2.10a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam ketepatan waktu mengajar sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 12 responden (20.68%) dipersepsi baik sekali, 39 responden (67.24%) dipersepsi baik, 6 responden (10.34%) dipersepsi cukup, dan ada 1 responden (1.72%) guru yang dipersepsi kurang dalam ketepatan waktu mengajar sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.10b
Distribusi Frekuensi Variabel Ketepatan Waktu Mengajar Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	28	48.27	100
2	61 – 80	Baik	25	43.10	51.73
3	41 – 60	Cukup	5	8.62	8.63
4	< – 40	Kurang	0	0	0.01
Jumlah			58	100	

Tabel 2.10b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam ketepatan waktu mengajar setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 28 responden (48.27%) dipersepsi baik sekali, 25 responden (43.10%) dipersepsi baik, 5 responden (8.62%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam ketepatan waktu mengajar setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.11a
Distribusi Frekuensi Variabel Memeriksa Kesiapan Siswa Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	11	18.96	100
2	61 – 80	Baik	35	60.34	81.04
3	41 – 60	Cukup	10	17.24	20.7
4	< – 40	Kurang	2	3.44	3.46
Jumlah			58	100	

Tabel 2.11a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam memeriksa kesiapan siswa sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 11 responden (18.96%) dipersepsi baik sekali, 35 responden (60.34%) dipersepsi baik, 10 responden (17.24%) dipersepsi cukup, dan ada 2 responden (3.44%) guru yang dipersepsi kurang dalam memeriksa kesiapan siswa sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.11b

Distribusi Frekuensi Variabel Memeriksa Kesiapan Siswa Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	24	41.37	100
2	61 – 80	Baik	30	51.72	58.63
3	41 – 60	Cukup	4	6.89	6.91
4	< – 40	Kurang	0	0	0.02
Jumlah			58	100	

Tabel 2.11b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah mengenai memeriksa kesiapan siswa setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 24 responden (41.37%) dipersepsi baik sekali, 30 responden (51.72%) dipersepsi baik, 4 responden (6.89%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam memeriksa kesiapan siswa setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.12a

Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Kegiatan Appersepsi Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	6	10.34	100
2	61 – 80	Baik	29	50	89.66
3	41 – 60	Cukup	21	36.20	39.66
4	< – 40	Kurang	2	3.44	3.46
Jumlah			58	100	

Tabel 2.12a di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam melakukan kegiatan appersepsi sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 6 responden (10.34%) dipersepsi baik sekali, 29 responden (50%) dipersepsi baik, 21 responden (36.20%) dipersepsi cukup, dan ada 2 responden (3.44%) guru yang dipersepsi kurang dalam melakukan kegiatan appersepsi sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.12b

Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Kegiatan Appersepsi Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	16	27.58	100
2	61 – 80	Baik	36	62.06	72.42
3	41 – 60	Cukup	6	10.34	10.36
4	< – 40	Kurang	0	0	0.02
Jumlah			58	100	

Tabel 2.12b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam melakukan kegiatan appersepsi setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 16 responden (27.58%) dipersepsi baik sekali, 36 responden (62.06%) dipersepsi baik, 6 responden (10.34%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam melakukan kegiatan appersepsi setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.13a

Distribusi Frekuensi Variabel Penguasaan Materi Pelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	9	15.51	100
2	61 – 80	Baik	36	62.06	84.49
3	41 – 60	Cukup	11	18.96	22.43
4	< – 40	Kurang	2	3.44	3.47
Jumlah			58	100	

Tabel 2.13a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam penguasaan materi pelajaran sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 9 responden (15.51%) dipersepsi baik sekali, 36 responden (62.06%) dipersepsi baik, 11 responden (18.96%) dipersepsi cukup, dan ada 2 responden (3.44%) guru yang dipersepsi kurang dalam penguasaan materi pelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.13b
Distribusi Frekuensi Variabel Penguasaan Materi Pelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	31	53.44	100
2	61 – 80	Baik	19	32.75	46.56
3	41 – 60	Cukup	8	13.79	13.81
4	< – 40	Kurang	0	0	0.02
Jumlah			58	100	

Tabel 2.13b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam penguasaan materi pelajaran setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 31 responden (53.44%) dipersepsi baik sekali, 19 responden (32.75%) dipersepsi baik, 8 responden (13.79%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam penguasaan materi pelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.14a
Distribusi Frekuensi Variabel Pendekatan/Strategi Pembelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	0	0	0
2	61 – 80	Baik	28	48.27	100
3	41 – 60	Cukup	25	43.10	51.73
4	< – 40	Kurang	5	8.62	8.63
Jumlah			58	100	

Tabel 2.14a di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam melakukan pendekatan/strategi pembelajaran sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak belum ada responden (0%) yang dipersepsi baik sekali, 28 responden (48.27%) dipersepsi baik, 25 responden (43.10%) dipersepsi cukup, dan masih ada 5 responden (8.62%) guru yang dipersepsi kurang dalam melakukan pendekatan/strategi pembelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.14b
Distribusi Frekuensi Variabel Pendekatan/Strategi Pembelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	16	27.58	100
2	61 – 80	Baik	34	58.62	72.42
3	41 – 60	Cukup	6	10.34	13.8
4	< – 40	Kurang	2	3.44	3.46
Jumlah			58	100	

Tabel 2.14b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam pendekatan/strategi pembelajaran setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 16 responden (27.58%) dipersepsi baik sekali, 34 responden (58.62%) dipersepsi baik, 6 responden (10.34%) dipersepsi cukup, dan masih ada 2 responden (3.44%) guru yang dipersepsi kurang dalam pendekatan/strategi pembelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.15a
Distribusi Frekuensi Variabel Pemanfaatan Sumber Belajar/Media Pembelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	2	3.44	100
2	61 – 80	Baik	25	43.10	96.56
3	41 – 60	Cukup	26	44.82	53.46
4	< – 40	Kurang	5	8.62	8.64
Jumlah			58	100	

Tabel 2.15a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 2 responden (3.44%) dipersepsi baik sekali, 25 responden (43.10%) dipersepsi baik, 26 responden (44.82%) dipersepsi cukup, dan ada 5 responden (8.62%) guru yang dipersepsi kurang dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.15b
Distribusi Frekuensi Variabel Pemanfaatan Sumber Belajar/
Media Pembelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	14	24.13	100
2	61 – 80	Baik	32	55.17	75.87
3	41 – 60	Cukup	9	15.51	20.7
4	< – 40	Kurang	3	5.17	5.19
Jumlah			58	100	

Tabel 2.15b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 14 responden (24.13%) dipersepsi baik sekali, 38 responden (55.17%) dipersepsi baik, 9 responden (15.51%) dipersepsi cukup, dan masih ada 3 responden (5.17%) guru yang dipersepsi kurang dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.16a
Distribusi Frekuensi Variabel Menilai Proses dan
Hasil Belajar Siswa Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	4	6.89	100
2	61 – 80	Baik	42	72.41	93.11
3	41 – 60	Cukup	8	13.79	20.7
4	< – 40	Kurang	4	6.89	6.91
Jumlah			58	100	

Tabel 2.16a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam menilai proses dan hasil belajar siswa sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 4 responden (6.89%) dipersepsi baik sekali, 42 responden (72.41%) dipersepsi baik, 8 responden (13.78%) dipersepsi cukup, dan ada 4 responden (6.89%) guru yang dipersepsi kurang dalam menilai proses dan hasil belajar siswa sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.16b
Distribusi Frekuensi Variabel Menilai Proses dan
Hasil Belajar Siswa Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	14	24.13	100
2	61 – 80	Baik	38	65.51	75.87
3	41 – 60	Cukup	5	8.62	10.36
4	< – 40	Kurang	1	1.72	1.74
Jumlah			58	100	

Tabel 2.16b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam menilai proses dan hasil belajar siswa setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 14 responden (24.13%) dipersepsi baik sekali, 38 responden (65.51%) dipersepsi baik, 5 responden (8.62%) dipersepsi cukup, dan masih ada 1 responden (1.72%) guru yang dipersepsi kurang dalam menilai proses dan hasil belajar siswa setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.17a
Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Refleksi atau Membuat
Rangkuman Dengan Melibatkan Siswa Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	Fk
1	81 – 100	Baik Sekali	4	6.89	100
2	61 – 80	Baik	39	67.24	93.11
3	41 – 60	Cukup	11	18.96	25.87
4	< – 40	Kurang	4	6.89	6.91
Jumlah			58	100	

Tabel 2.17a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 4 responden (6.89%) dipersepsi baik sekali, 39 responden (67.24%) dipersepsi baik, 11 responden (18.96%) dipersepsi cukup, dan ada 4 responden (6.89%) guru yang dipersepsi kurang dalam merefleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.17b
Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Refleksi atau Membuat Rangkuman Dengan Melibatkan Siswa Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	Fk
1	81 – 100	Baik Sekali	7	12.06	100
2	61 – 80	Baik	44	75.86	87.94
3	41 – 60	Cukup	4	6.89	12.08
4	< – 40	Kurang	3	5.17	5.19
Jumlah			58	100	

Tabel 2.17b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 7 responden (12.06%) dipersepsi baik sekali, 44 responden (75.86%) dipersepsi baik, 4 responden (6.89%) dipersepsi cukup, dan masih ada 3 responden (5.17%) guru yang dipersepsi kurang dalam merefleksikan atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.18a
Distribusi Frekuensi Variabel Memberi Umpan Balik Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	4	6.89	100
2	61 – 80	Baik	33	56.89	93.11
3	41 – 60	Cukup	17	29.31	36.22
4	< – 40	Kurang	4	6.89	6.91
Jumlah			58	100	

Tabel 2.18a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam memberikan umpan balik sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 4 responden (6.89%) dipersepsi baik sekali, 33 responden (56.89%) dipersepsi baik, 17 responden (29.31%) dipersepsi cukup, dan 4 responden (6.89%) guru yang dipersepsi kurang dalam memberikan umpan balik sebelum mereka disertifikasi.

Tabel 2.18b
Distribusi Frekuensi Variabel Memberi Umpan Balik Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	13	22.41	100
2	61 – 80	Baik	35	60.34	77.59
3	41 – 60	Cukup	8	13.79	17.25
4	< – 40	Kurang	2	3.44	3.46
Jumlah			58	100	

Tabel 2.18b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam memberikan umpan balik setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 13 responden (22.41%) dipersepsi baik sekali, 35 responden (60.34%) dipersepsi baik, 8 responden (13.79%) dipersepsi cukup, dan masih ada 2 responden (3.44%) guru yang dipersepsi kurang dalam memberikan umpan balik setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.19a
Distribusi Frekuensi Variabel Melaksanakan Tindak Lanjut dengan Memberikan Arah, atau Kegiatan, atau Tugas Sebagai Bagian dari Remidi/Pengayaan Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	9	15.51	100
2	61 – 80	Baik	32	55.17	84.49
3	41 – 60	Cukup	17	29.31	29.32
4	< – 40	Kurang	0	0	0.01
Jumlah			58	100	

Tabel 2.19a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam melaksanakan kegiatan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remidi/pengayaan sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 9 responden (15.51%) dipersepsi baik sekali, 32 responden (55.17%) dipersepsi baik, 17 responden (29.31%) dipersepsi cukup, dan tidak ada guru yang dipersepsi kurang dalam melaksanakan tindak lanjut dengan

memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remedi/pengayaan walau mereka belum disertifikasi.

Tabel 2.19b

Distribusi Frekuensi Variabel Melaksanakan Tindak Lanjut dengan Memberikan Arahan, atau Kegiatan, atau Tugas Sebagai Bagian dari Remedi/Pengayaan Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	25	43.10	100
2	61 – 80	Baik	30	51.72	56.9
3	41 – 60	Cukup	3	5.17	5.18
4	< – 40	Kurang	0	0	0.01
Jumlah			58	100	

Tabel 2.19b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dalam melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remedi/pengayaan setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 58 guru Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 25 responden (43.10%) dipersepsi baik sekali, 30 responden (51.72%) dipersepsi baik, 3 responden (5.17%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada guru yang dipersepsi kurang dalam melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remedi/pengayaan setelah mereka disertifikasi.

C. Penyajian Data Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah

Untuk menggambarkan bagaimana kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah mendapat sertifikasi pendidik, maka terlebih dahulu akan diuraikan kinerja pada saat sebelum mendapat sertifikasi, dan kinerja setelah mendapat sertifikasi. Setelah itu, kedua data tersebut akan dibandingkan hingga dapat diketahui perbedaan diantara keduanya.

Tabel 2.20a

Distribusi Frekuensi Variabel Kehadiran Guru Mengajar Dalam Satu Minggu Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	4	10.25	100
2	61 – 80	Baik	11	28.20	89.75
3	41 – 60	Cukup	14	35.89	61.55
4	< – 40	Kurang	10	25.64	25.66
Jumlah			39	100	

Dari tabel 2.20a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam kehadiran guru mengajar dalam satu minggu sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 4 responden (10.25%) dipersepsi baik sekali, 11 responden (28.20%) dipersepsi baik, 14 responden (35.89%) dipersepsi cukup, dan ada 10 responden (25.64%) guru yang dipersepsi masih kurang dalam kehadiran mengajar dalam satu minggu sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.20b

Distribusi Frekuensi Variabel Kehadiran Guru Mengajar Dalam Satu Minggu Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	9	23.07	100
2	61 – 80	Baik	12	30.76	76.93
3	41 – 60	Cukup	14	35.89	47.17
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.28
Jumlah			39	100	

Dari tabel 2.20b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam kehadiran guru mengajar dalam satu minggu setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 9 responden (23.07%) dipersepsi baik sekali, 12 responden (30.76%) dipersepsi baik, 14 responden (35.89%) dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam kehadiran mengajar dalam satu minggu setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.21a
Distribusi Frekuensi Variabel Mengembangkan Kurikulum atau Silabus Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	1	2.56	100
2	61 – 80	Baik	16	41.02	97.44
3	41 – 60	Cukup	20	51.28	56.42
4	< – 40	Kurang	2	5.12	5.14
Jumlah			39	100	

Dari tabel 2.21a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam mengembangkan kurikulum atau silabus sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 1 responden (2.56%) dipersepsi baik sekali, 16 responden (41.02%) dipersepsi baik, 20 responden (51.28%) dipersepsi cukup, dan ada 2 responden (5.12%) guru yang dipersepsi kurang dalam mengembangkan kurikulum atau silabus sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.21b
Distribusi Frekuensi Variabel Mengembangkan Kurikulum atau Silabus Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	7	17.94	100
2	61 – 80	Baik	28	71.79	82.06
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.27
Jumlah			39	100	

Dari tabel 2.21b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam mengembangkan kurikulum atau silabus setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 7 responden (17.94%) dipersepsi baik sekali, 28 responden (71.79%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam mengembangkan kurikulum atau silabus setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.22a
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Program Semester Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	5	12.82	100
2	61 – 80	Baik	15	38.46	87.18
3	41 – 60	Cukup	13	33.33	48.72
4	< – 40	Kurang	6	15.38	15.39
Jumlah			39	100	

Tabel 2.22a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam membuat program semester sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 5 responden (12.82%) dipersepsi baik sekali, 15 responden (38.46%) dipersepsi baik, 13 responden (33.33%) dipersepsi cukup, dan ada 6 responden (15.38%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat program semester sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.22b
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Program Semester Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	9	23.07	100
2	61 – 80	Baik	26	66.66	76.93
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.27
Jumlah			39	100	

Tabel 2.22b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam membuat program semester setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 9 responden (23.07%) dipersepsi baik sekali, 26 responden (66.66%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat program semester setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.23a
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Rencana Pembelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	7	17.94	100
2	61 – 80	Baik	13	33.33	82.06
3	41 – 60	Cukup	11	28.20	48.73
4	< – 40	Kurang	8	20.51	20.57
Jumlah			39	100	

Tabel 2.23a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam membuat rencana pembelajaran sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 7 responden (17.94%) dipersepsi baik sekali, 13 responden (33.33%) dipersepsi baik, 11 responden (28.20%) dipersepsi cukup, dan ada 8 responden (20.51%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat rencana pembelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.23b
Distribusi Frekuensi Variabel Membuat Rencana Pembelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	11	28.20	100
2	61 – 80	Baik	24	61.53	71.8
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.27
Jumlah			39	100	

Tabel 2.23b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam membuat rencana pembelajaran setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 11 responden (28.20%) dipersepsi baik sekali, 24 responden (61.53%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam membuat rencana pembelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.24a
Distribusi Frekuensi Variabel Ketepatan Waktu Mengajar Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	3	7.69	100
2	61 – 80	Baik	16	41.02	92.31
3	41 – 60	Cukup	13	33.33	51.29
4	< – 40	Kurang	7	17.94	17.96
Jumlah			39	100	

Tabel 2.24a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam ketepatan waktu mengajar sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 3 responden (7.69%) dipersepsi baik sekali, 16 responden (41.02%) dipersepsi baik, 13 responden (33.33%) dipersepsi cukup, dan ada 7 responden (17.94%) guru yang dipersepsi kurang dalam ketepatan waktu mengajar sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.24b
Distribusi Frekuensi Variabel Ketepatan Waktu Mengajar Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	14	35.89	100
2	61 – 80	Baik	21	53.48	64.11
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.63
Jumlah			39	100	

Tabel 2.24b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam ketepatan waktu mengajar setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 14 responden (35.89%) dipersepsi baik sekali, 21 responden (53.48%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam ketepatan waktu mengajar setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.25a
Distribusi Frekuensi Variabel Memeriksa Kesiapan Siswa Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	4	10.25	100
2	61 – 80	Baik	14	35.89	89.75
3	41 – 60	Cukup	9	23.07	53.86
4	< – 40	Kurang	12	30.76	30.79
Jumlah			39	100	

Tabel 2.25a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam memeriksa kesiapan siswa sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 4 responden (10.25%) dipersepsi baik sekali, 14 responden (35.89%) dipersepsi baik, 9 responden (23.07%) dipersepsi cukup, dan ada 12 responden (30.76%) guru yang dipersepsi kurang dalam memeriksa kesiapan siswa sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.25b
Distribusi Frekuensi Variabel Memeriksa Kesiapan Siswa Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	9	23.07	100
2	61 – 80	Baik	24	61.53	76.93
3	41 – 60	Cukup	2	5.12	15.4
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.28
Jumlah			39	100	

Tabel 2.25b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah mengenai memeriksa kesiapan siswa setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 9 responden (23.07%) dipersepsi baik sekali, 24 responden (61.53%) dipersepsi baik, 2 responden (5.12%) dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam memeriksa kesiapan siswa setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.26a
Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Kegiatan Appersepsi Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	5	12.82	100
2	61 – 80	Baik	11	28.20	87.18
3	41 – 60	Cukup	18	46.15	58.98
4	< – 40	Kurang	5	12.82	12.83
Jumlah			39	100	

Tabel 2.26a di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam melakukan kegiatan appersepsi sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 5 responden (12.82%) dipersepsi baik sekali, 11 responden (28.20%) dipersepsi baik, 18 responden (46.15%) dipersepsi cukup, dan ada 5 responden (12.82%) guru yang dipersepsi kurang dalam melakukan kegiatan appersepsi sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.26b
Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Kegiatan Appersepsi Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	10	25.64	100
2	61 – 80	Baik	23	58.97	74.36
3	41 – 60	Cukup	6	15.38	15.39
4	< – 40	Kurang	0	0	0
Jumlah			39	100	

Tabel 2.26b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam melakukan kegiatan appersepsi setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 10 responden (25.64%) dipersepsi baik sekali, 23 responden (58.97%) dipersepsi baik, 6 responden (15.38%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam melakukan kegiatan appersepsi setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.27a
Distribusi Frekuensi Variabel Penguasaan Materi Pelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	6	15.38	100
2	61 – 80	Baik	14	35.89	84.62
3	41 – 60	Cukup	8	20.51	48.73
4	< – 40	Kurang	11	28.20	28.22
Jumlah			39	100	

Tabel 2.27a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam penguasaan materi pelajaran sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 6 responden (15.38%) dipersepsi baik sekali, 14 responden (35.89%) dipersepsi baik, 8 responden (20.51%) dipersepsi cukup, dan masih ada 11 responden (28.20%) guru yang dipersepsi kurang dalam penguasaan materi pelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.27b
Distribusi Frekuensi Variabel Penguasaan Materi Pelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	25	64.10	100
2	61 – 80	Baik	10	25.64	35.9
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.26
Jumlah			39	100	

Tabel 2.27b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam penguasaan materi pelajaran setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 25 responden (64.10%) dipersepsi baik sekali, 10 responden (25.64%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam penguasaan materi pelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.28a
Distribusi Frekuensi Variabel Pendekatan/Strategi Pembelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	0	0	0
2	61 – 80	Baik	20	51.28	100
3	41 – 60	Cukup	14	35.89	48.72
4	< – 40	Kurang	5	12.82	12.83
Jumlah			39	100	

Tabel 2.28a di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam melakukan pendekatan/strategi pembelajaran sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak belum ada responden (0%) yang dipersepsi baik sekali, 20 responden (51.28%) dipersepsi baik, 14 responden (35.89%) dipersepsi cukup, dan masih ada 5 responden (12.82%) guru yang dipersepsi kurang dalam melakukan pendekatan/strategi pembelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.28b
Distribusi Frekuensi Variabel Pendekatan/Strategi Pembelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	8	20.51	100
2	61 – 80	Baik	25	64.10	79.49
3	41 – 60	Cukup	6	15.38	15.39
4	< – 40	Kurang	0	0	0
Jumlah			39	100	

Tabel 2.28b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam pendekatan/strategi pembelajaran setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 8 responden (20.51%) dipersepsi baik sekali, 25 responden (64.10%) dipersepsi baik, 6 responden (15.38%) dipersepsi cukup, dan sudah tidak ada responden (0%) guru yang dipersepsi kurang dalam pendekatan/strategi pembelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.29a
Distribusi Frekuensi Variabel Pemanfaatan Sumber Belajar/
Media Pembelajaran Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	2	5.12	100
2	61 – 80	Baik	15	38.46	94.88
3	41 – 60	Cukup	16	41.02	56.42
4	< – 40	Kurang	6	15.39	15.4
Jumlah			39	100	

Tabel 2.29a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 2 responden (5.12%) dipersepsi baik sekali, 15 responden (38.46%) dipersepsi baik, 16 responden (41.02%) dipersepsi cukup, dan ada 5 responden (15.39%) guru yang dipersepsi kurang dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.29b
Distribusi Frekuensi Variabel Pemanfaatan Sumber Belajar/
Media Pembelajaran Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	9	23.07	100
2	61 – 80	Baik	26	66.66	76.93
3	41 – 60	Cukup	2	5.128	10.27
4	< – 40	Kurang	2	5.128	-41.01
Jumlah			39	100	

Tabel 2.29b di atas menggambarkan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 9 responden (23.07%) dipersepsi baik sekali, 26 responden (66.66%) dipersepsi baik, 2 responden (5.128%) dipersepsi cukup, dan masih ada 2 responden (5.128%) guru yang dipersepsi kurang dalam pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.30a
Distribusi Frekuensi Variabel Menilai Proses dan
Hasil Belajar Siswa Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	2	5.12	100
2	61 – 80	Baik	16	41.02	94.88
3	41 – 60	Cukup	12	30.76	53.86
4	< – 40	Kurang	9	23.07	23.1
Jumlah			39	100	

Tabel 2.30a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam menilai proses dan hasil belajar siswa sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 2 responden (5.12%) dipersepsi baik sekali, 16 responden (41.02%) dipersepsi baik, 12 responden (30.76%) dipersepsi cukup, dan ada 9 responden (23.07%) guru yang dipersepsi kurang dalam menilai proses dan hasil belajar siswa sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.30b
Distribusi Frekuensi Variabel Menilai Proses dan Hasil Belajar Siswa
Setelah Sertifikasi

No.	Kelas	Kriteria	Frekuensi		
	Interval	Kategori	f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	7	17.94	100
2	61 – 80	Baik	26	66.66	82.06
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	6	15.38	15.4
Jumlah			39	100	

Tabel 2.30b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam menilai proses dan hasil belajar siswa setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 7 responden (17.94%) dipersepsi baik sekali, 26 responden (66.66%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 6 responden (15.38%) guru yang dipersepsi kurang dalam menilai proses dan hasil belajar siswa setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.31a
Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Refleksi atau Membuat Rangkuman Dengan Melibatkan Siswa Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	0	0	0
2	61 – 80	Baik	20	51.28	100
3	41 – 60	Cukup	10	25.64	48.73
4	< – 40	Kurang	9	23.07	23.08
Jumlah			39	100	

Tabel 2.31a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak belum ada responden (0%) dipersepsi baik sekali, 20 responden (51.28%) dipersepsi baik, 10 responden (25.64%) dipersepsi cukup, dan ada 9 responden (23.07%) guru yang dipersepsi kurang dalam merefleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa sebelum mereka sertifikasi.

Tabel 2.31b
Distribusi Frekuensi Variabel Melakukan Refleksi atau Membuat Rangkuman Dengan Melibatkan Siswa Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	5	12.82	100
2	61 – 80	Baik	28	71.79	87.18
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	6	15.38	15.39
Jumlah			39	100	

Tabel 2.31b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 5 responden (12.82%) dipersepsi baik sekali, 28 responden (71.79%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 6 responden (15.38%) guru yang dipersepsi kurang dalam merefleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.32a
Distribusi Frekuensi Variabel Memberi Umpan Balik Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	0	0	0
2	61 – 80	Baik	20	51.28	100
3	41 – 60	Cukup	13	33.33	48.72
4	< – 40	Kurang	6	15.38	15.39
Jumlah			39	100	

Tabel 2.32a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam memberikan umpan balik sebelum mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak tidak ada responden (0%) dipersepsi baik sekali, 20 responden (51.28%) dipersepsi baik, 13 responden (33.33%) dipersepsi cukup, dan 6 responden (15.38%) guru yang dipersepsi kurang dalam memberikan umpan balik sebelum mereka disertifikasi.

Tabel 2.32b
Distribusi Frekuensi Variabel Memberi Umpan Balik Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	7	17.94	100
2	61 – 80	Baik	26	66.66	82.06
3	41 – 60	Cukup	2	5.12	15.4
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.28
Jumlah			39	100	

Tabel 2.32b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam memberikan umpan balik setelah mereka sertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 7 responden (17.94%) dipersepsi baik sekali, 26 responden (66.66%) dipersepsi baik, 2 responden (5.12%) dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25%) guru yang dipersepsi kurang dalam memberikan umpan balik setelah mereka sertifikasi.

Tabel 2.33a
Distribusi Frekuensi Variabel Melaksanakan Tindak Lanjut dengan Memberikan Arahkan, atau Kegiatan, atau Tugas Sebagai Bagian dari Remidi/Pengayaan Sebelum Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	3	7.69	100
2	61 – 80	Baik	17	43.58	92.31
3	41 – 60	Cukup	12	30.76	48.73
4	< – 40	Kurang	7	17.94	17.97
Jumlah			39	100	

Tabel 2.33a di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam melaksanakan kegiatan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remidi/pengayaan sebelum mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini, nampak 3 responden (7.69%) dipersepsi baik sekali, 17 responden (43.58%) dipersepsi baik, 12 responden (30.76%) dipersepsi cukup, dan ada 7 responden (17.94%) guru yang dipersepsi kurang dalam melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remidi/pengayaan sebelum mereka disertifikasi.

Tabel 2.33b
Distribusi Frekuensi Variabel Melaksanakan Tindak Lanjut dengan Memberikan Arahkan, atau Kegiatan, atau Tugas Sebagai Bagian dari Remidi/Pengayaan Setelah Sertifikasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			f	%	fk
1	81 – 100	Baik Sekali	11	28.20	100
2	61 – 80	Baik	24	61.53	71.8
3	41 – 60	Cukup	0	0	0
4	< – 40	Kurang	4	10.25	10.27
Jumlah			39	100	

Tabel 2.33b di atas menggambarkan keadaan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah dalam melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remidi/pengayaan setelah mereka disertifikasi. Dari data itu dapat diketahui bahwa dari 39 guru Madrasah Tsanawiyah yang menjadi

responden dalam penelitian ini, nampak 11 responden (28.20%) dipersepsi baik sekali, 24 responden (61.53%) dipersepsi baik, tidak ada responden (0%) yang dipersepsi cukup, dan masih ada 4 responden (10.25) yang dipersepsi kurang dalam melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian dari remidi/pengayaan setelah mereka disertifikasi.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, maka diperoleh data-data bahwa rata-rata kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah di Kalimantan Selatan sebelum mendapat sertifikasi. Menurut Handoko (1987), kinerja diartikan sebagai nilai yang dihasilkan dari kemampuan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada para pelaksana, sebagai akibat dari konsekuensi perjanjian pegawai. Dengan demikian kinerja guru berarti nilai yang dihasilkan dari kemampuan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada guru yang bersangkutan yaitu mengajar. Kemampuan mengajar guru dapat ditunjukkan dari berbagai aspek kegiatan mulai dari guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, mengevaluasi, serta menindak-lanjuti hasil pembelajaran. Sebagaimana pada uraian terdahulu kinerja guru dibagi menjadi 14 sub variabel, yaitu:

- 1) kehadiran guru mengajar;
- 2) mengembangkan kurikulum/silabus;
- 3) membuat program semester;
- 4) membuat rencana pembelajaran;
- 5) ketepatan waktu mengajar;
- 6) memeriksa kesiapan siswa;
- 7) melakukan kegiatan appersepsi;
- 8) penguasaan materi pelajaran;
- 9) pendekatan/strategi pembelajaran;
- 10) pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran;
- 11) menilai proses dan hasil belajar siswa;
- 12) melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa;
- 13) memberikan umpan balik; dan
- 14) melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan.

Berdasarkan uraian terdahulu diketahui bahwa terjadi peningkatan kinerja yang signifikan guru Madrasah Ibtidaiyah yang telah mendapat sertifikasi dibandingkan dengan ketika mereka sebelum mendapat sertifikasi. Secara detail peningkatan ini dapat dilihat pada data sub variabel kinerja guru seperti di bawah ini.

Tabel 2.34
Dinamika Subvariabel Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah
Sebelum dan Sesudah bersertifikasi

No	Sub Variabel Kinerja	Sebelum Bersertifikat	Setelah Bersertifikat	Dinamika
1	Kehadiran guru mengajar	3.01	3.37	Meningkat
2	Mengembangkan kurikulum/ silabus	2.79	3.22	Meningkat
3	Membuat program semester	2.89	3.20	Meningkat
4	Membuat rencana pembelajaran	2.94	3.25	Meningkat
5	Ketepatan waktu mengajar	3.22	3.39	Meningkat
6	Memeriksa kesiapan siswa	3.08	3.37	Meningkat
7	Melakukan kegiatan <i>appersepsi</i>	2.84	3.17	Meningkat
8	Penguasaan materi pelajaran	3.06	3.39	Meningkat
9	Pendekatan/strategi pembelajaran	2.56	3.10	Meningkat
10	Pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran	2.58	2.98	Meningkat
11	Menilai proses dan hasil belajar siswa	2.96	3.12	Meningkat
12	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	2.91	2.94	Meningkat
13	Memberikan umpan balik	2.81	2.96	Meningkat
14	Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan	3.01	3.37	Meningkat

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh sub variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan dalam kategori meningkat. Pada saat guru-guru Madrasah Ibtidaiyah belum disertifikasi, sebagian besar subvariabel kinerja guru berada pada kategori cukup baik, seperti variabel melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, memberikan umpan balik, menilai proses dan hasil belajar siswa, dan ketepatan waktu mengajar. Setelah guru-guru Madrasah Ibtidaiyah ini mendapat sertifikasi maka rata-rata seluruh subvariabel berkategori baik, seperti subvariabel kehadiran mengajar dalam satu minggu, melakukan pendekatan /strategi pembelajaran, mengembangkan kurikulum /silabus, melakukan kegiatan *appersepsi*, penguasaan materi, dan melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan.

Data di atas juga memperlihatkan bahwa sebelum guru mendapatkan sertifikat pendidik mereka sudah menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini dimungkinkan karena guru sudah memiliki kompetensi profesional yang mereka peroleh semenjak mereka menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi yang ternyata semua guru berpendidikan S.1 Fakultas Tarbiyah dan atau non Fakultas Tarbiyah ditambah akta IV.

Terjadinya peningkatan kinerja setelah mereka mendapatkan sertifikasi lebih disebabkan dorongan motivasi dari perasaan puasnya para guru dalam bekerja, mereka merasa pemerintah telah memberikan kesejahteraan yang sangat memadai dengan jumlah sebesar 1 kali gaji pokok. Dari hasil wawancara dengan guru yang telah mendapatkan sertifikasi diketahui bahwa mereka menyatakan pemerintah telah menunaikan hak guru dengan memberikan tambahan penghasilan yang sangat memadai, oleh karena itu guru harus menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya, mulai disiplin berhadir ke sekolah, membuat rencana pembelajaran, menyajikan pelajaran, mengevaluasi dan menindak lanjuti hasil evaluasi. Menurut Winardi (2009) pengaruh motivasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan, karena faktor motivasi ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus memperbaiki kinerjanya. Disamping itu, menurut hasil wawancara dengan beberapa kepala Madrasah Ibtidaiyah, faktor malu bila tidak menjalankan tugas dengan baik, juga merupakan faktor pendorong mengapa terjadinya peningkatan

kinerja guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah mereka mendapat sertifikasi. Para kepala sekolah menyatakan guru-guru akan merasa malu bila kurang baik dalam menjalankan tugas terutama malu kepada teman sejawat yang mereka belum mendapatkan sertifikasi, sementara mereka juga memiliki tugas yang sama sebagai guru.

Fakta lainnya dari data penelitian menemukan adalah bahwa ada tiga subvariabel yang masih menunjukkan kinerja paling rendah bila dibandingkan dengan subvariabel lainnya. Subvariabel tersebut adalah pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, dan pemberian umpan balik. Data pada tabel terlihat bahwa baik pada sebelum sertifikasi maupun setelah sertifikasi terdapat guru yang dalam memanfaatkan sumber belajar/media pembelajaran berada pada kategori kurang baik walaupun persentasinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa walaupun guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sudah mendapat sertifikasi, tetapi mereka belum dapat meningkatkan kinerja yang lebih maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Kepala Madrasah Ibtidaiyah, diketahui masih banyak diantara guru-guru Madrasah Ibtidaiyah yang tidak bisa mengoperasikan komputer atau laptop sehingga guru tidak mungkin dapat menggunakan teknologi informatika dalam pembelajaran, baik menggunakan sebagai media pembelajaran maupun sebagai sumber belajar.

Untuk guru-guru Madrasah Tsanawiyah yang telah mendapat sertifikasi dibandingkan dengan ketika mereka sebelum mendapat sertifikasi, maka secara detail peningkatan ini dapat dilihat pada data sub variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 2.35
Dinamika Subvariabel Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah
Sebelum dan Sesudah bersertifikasi

No	Sub Variabel Kinerja	Sebelum Bersertifikat	Setelah Bersertifikat	Dinamika
1	Kehadiran guru mengajar	2.23	2.64	Meningkat
2	Mengembangkan kurikulum/silabus	2.97	3.41	Meningkat
3	Membuat program semester	2.48	3.02	Meningkat
4	Membuat rencana pembelajaran	2.48	3.07	Meningkat
5	Ketepatan waktu mengajar	2.38	3.15	Meningkat
6	Memeriksa kesiapan siswa	2.25	2.97	Meningkat
7	Melakukan kegiatan <i>appersepsi</i>	2.41	3.10	Meningkat
8	Penguasaan materi pelajaran	2.38	3.43	Meningkat
9	Pendekatan/strategi pembelajaran	2.38	3.05	Meningkat
10	Pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran	2.33	3.07	Meningkat
11	Menilai proses dan hasil belajar siswa	2.28	2.87	Meningkat
12	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	2.28	2.82	Meningkat
13	Memberikan umpan balik	2.35	2.92	Meningkat
14	Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan	2.41	3.07	Meningkat

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh subvariabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan dalam kategori meningkat. Pada saat guru-guru Madrasah Tsanawiyah belum disertifikasi, sebagian besar subvariabel kinerja guru berada pada kategori cukup baik, seperti subvariabel kehadiran guru mengajar dalam satu minggu, mengembangkan kurikulum/silabus, membuat program semester, membuat rencana pembelajaran, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, dan memberikan umpan balik. Setelah guru-guru Madrasah Tsanawiyah ini mendapat sertifikasi maka rata-rata seluruh subvariabel berkategori baik, seperti mengembangkan

kurikulum/silabus, membuat program semester, membuat rencana pembelajaran, melakukan kegiatan appersepsi, dan melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan. Bahkan ada satu variabel yang menunjukkan kategorie kinerja yang baik sekali, yaitu subvariabel tentang penguasaan materi pelajaran.

Data di atas juga memperlihatkan bahwa sebelum guru mendapatkan sertifikat pendidik mereka sudah menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini dimungkinkan karena guru sudah memiliki kompetensi profesional yang mereka peroleh semenjak mereka menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Menurut hasil wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah, kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah setelah sertifikasi menunjukkan kualitas yang lebih baik, seperti ketika lonceng tanda masuk berbunyi, mereka langsung masuk ke dalam kelas dan mengajak para siswa untuk membaca do'a, dan selanjutnya melakukan absensi. Ketika memulai pelajaran, guru-guru mengulang pelajaran yang sudah dipelajari dan menguatkan dengan materi-materi yang akan diajarkan. Selanjutnya guru bertanya kepada para siswa tentang materi yang akan diajarkan, karena siswa tidak tahu, guru menjelaskan materi baru dengan Ceramah yang diselingi dengan tanya jawab. Selanjutnya guru mengambil alat peraga dan melakukan ujicoba, setelah itu para siswa dipersilahkan untuk mendekat dan melakukan demonstrasi atau ujicoba. Guru juga membagi siswa dalam beberapa kelompok dan mempersilahkan siswa untuk berdiskusi secara kelompok. Hasil belajar kelompok diserahkan dan guru memberikan komentar dan arahan sebagai tindak lanjut.

Dalam hal mengajar, khususnya untuk bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam, guru-guru Madrasah Tsanawiyah yang sudah disertifikasi ini juga sudah menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan dibantu dengan alat-alat peraga yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Dia selalu mengamati kegiatan pembelajaran dan memberikan pujian kepada siswa yang rajin, selanjutnya dia juga menyampaikan nilai dari hasil yang dicapai siswa dalam pembelajaran. Ketika mengakhiri pelajaran, guru bersama dengan siswa menyimpulkan, di menit-menit terakhir dia selalu memberi motivasi kepada para siswa agar lebih rajin lagi dalam belajar.

Dalam hal berpakaian ketika mengajar, guru-guru Madrasah Tsanawiyah ini sudah memakai seragam dinas harian, baju dimasukkan ke dalam sehingga terlihat lebih rapi. Dengan sesama guru sebagai teman sejawat, guru-guru Madrasah Tsanawiyah juga terlihat lebih supel, karena itu dia termasuk guru yang disukai dan disegani. Guru-guru juga terlihat akrab dengan para siswa disertai senyum ramah, bila berpapasan dengan siswa, dia selalu merespon sapaan.

BAB III PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil paparan data dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum mendapat sertifikasi dalam kategori cukup;
2. Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah mendapat sertifikasi dalam kategori baik;
3. Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan sebelum mendapat sertifikasi dalam kategori cukup;
4. Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan setelah mendapat sertifikasi dalam kategori baik;
5. Terjadi peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Kalimantan Selatan antara sebelum mereka mendapat sertifikast pendidik dibandingkan dengan setelah mereka mendapat sertifikat pendidik;
6. Terjadi peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Kalimantan Selatan antara sebelum mereka mendapat sertifikast pendidik dibandingkan dengan setelah mereka mendapat sertifikat pendidik;
7. Semua subvariabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dalam kualifikasi baik, akan tetapi subvariabel melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, memberikan umpan balik, menilai proses dan hasil belajar siswa, dan ketepatan waktu mengajar masih belum maksimal;
8. Semua subvariabel kinerja guru Madrasah Tsanawiyah dalam kualifikasi baik, akan tetapi subvariabel kehadiran guru mengajar dalam satu minggu, mengembangkan kurikulum/silabus, membuat program semester, membuat rencana pemebelajaran, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, dan memberikan umpat balik masih belum maksimal.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dirokemendasikan:

1. Kepada para kepala Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan agar tetap memberikan pembinaan profesioan terhadap guru-guru, baik yang belum mendapatkan sertifikat pendidik apalagi guru-guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik;
2. Kepada guru-guru Madrasah Ibtidaiyah yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan agar lebih meningkatkan kinerjanya, terutama dalam melakukan kegiatan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, memberikan umpan balik, menilai proses dan hasil belajar siswa, dan ketepatan waktu mengajar dalam kelas;
3. Kepada guru-guru Madrasah Tsanawiyah yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan agar lebih meningkatkan kinerjanya, terutama dalam mengisi absensi kehadiran guru mengajar dalam satu minggu, mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku, membuat program semester, membuat rencana pemebelajaran, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, dan memberikan umpat balik;
4. Kepada para Pengawas Guru Agama dan Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan agar selalu memberikan pembinaan profesioanl terhadap kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru, terutama pada aspek pedagogi, aspek profesional, aspek sosial, dan aspek kepribadian;
5. Kepada Lembaga Pengembangan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang menyelenggarakan sertifikasi guru-guru, hendaknya memasukkan materi pengembangan kurikulum dan media pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku sebagai salah satu bahan ajar dalam kegiatan Diklat sertifikasi untuk guru-guru.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Barni, M., Mizani, H., dan Syaifullah, *Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam pada Madrasah Aliyah Se Kalimantan Selatan Setelah Memiliki Sertifikat Pendidik*, Banjarmasin: Pusat Penelitian, 2010.
- Brannen, Julia (Ed.), *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*, Aldershot, England: Avebury, 1992.
- Brannen, Julia, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Alih Bahasa Nuktah Arfawie Kurde, Imam Safe'i, dan Norhaidi A.H.), Yogyakarta: Pustaka Pelajar Bekerjasama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Samarinda, 1997.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K., *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982.
- Danim, Sudarwan, *Inovasi pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisasi Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Danim, Sudarwan, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru: Tilikan Indonesia dan Mancanegara*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Ditjen Dikti Depdikud dan Ditjen Pendaik Depag, *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio (Suplemen), Jakarta: Ditjen Dikti Depdikud dan Ditjen Pendaik Depag, 2009.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Penetapan Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2010*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010a.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010b.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Penyusunan Portofolio*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010c.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio Untuk Guru*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010d.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Rambu-rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010e.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Penyelenggaraan Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010f.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Rambu-rambu Penyusunan Kurikulum Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010g.
- Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
- Mulyasa, Enco, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mulyasa, Enco, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1983.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 9 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Quin, Robert E. (et.al), *Becoming A Master Manager: A Comwiency*,
USA: John Wiley & Sons, 1990.

Rizali, A., Sidi, I.D., & Dharma, S., *Dari Guru Konvensional
Menuju Guru Profesional*, Jakarta: PT Gramedia
Widiasarana Indonesia, 2009.

Soetjipto, & Kosasi, Raflis, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT. Rineka
Cipta, 1999.

Suharsimi, Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta:
Bumi Aksara, 2002.

Supriadi, Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta:
Adicita Karya Nusa, 1998.

Trianto & Tutik, Titik Triwulan, *Sertifikasi Guru dan Upaya
Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*,
Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2007.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003,
tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005,
tentang Guru dan Dosen.

Uno, Hamzah, B., *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan
Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi
Aksara, 2007.

Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT.
Remaja Rosdakarya, 2009.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,
2007.

Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada
Media Group, 2009.