

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen paling utama dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapatkan perhatian sentral. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan yang strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Tuntutan zaman mengharuskan guru terus meningkatkan kualitasnya dalam melaksanakan tugas profesionalitasnya sebagai guru. Peningkatan kualitas tersebut dapat dilihat dari kinerja guru dalam mendidik siswanya sehingga siswa-siswanya mendapatkan prestasi akademik yang memuaskan. Kinerja guru yang baik tidak terlepas dari seorang guru yang profesional. Guru yang profesional adalah guru yang mampu melaksanakan tugas seorang guru dengan baik, dan dapat mengelola sumber daya pendidikan yang tersedia dan mengkoordinasikannya untuk keberhasilan pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 2 menegaskan bahwa Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik,

kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan dan keilmuan yang baik. Semangat inilah yang menjadikan pemerintah merencanakan program sertifikasi yaitu untuk mencapai tahap profesional dalam kerjanya sebagai agen pembelajaran.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, dikemukakan bahwa Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk Guru. Sertifikasi merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diberikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Jika seorang guru telah lulus sertifikasi, guru dianggap pantas dan layak diberikan tunjangan profesi dengan harapan bisa menjaga kualitas maupun meningkatkan kompetensi dirinya di samping meningkatkan kesejahteraan diri. Meski begitu, yang terjadi justru tunjangan profesi yang didapatkan guru dari sertifikasi digunakan semata-mata hanya untuk peningkatan kesejahteraan, namun kemampuan kompetensi guru dalam bidang pedagogik jadi semakin rendah.

Dalam kurun waktu 10 tahun proses sertifikasi guru yang merupakan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) saat ini guru sudah tersertifikasi semua. Undang-Undang tersebut menyebutkan

bahwa guru yang lulus sertifikasi berarti mereka berkompetensi sehingga berhak atas peningkatan kesejahteraan berbentuk tunjangan fungsional, profesi, struktural, dan kesejahteraan lainnya. Harapan pemerintah dari program ini yaitu peningkatan mutu pendidikan baik dari sisi proses maupun hasil pendidikan bahwa guru akan menjadi profesional.

Upaya peningkatan kualitas dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti melalui pendidikan, pelatihan, dan program penyetaraan pendidikan, pembangunan kemampuan profesional guru dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Upaya lain yang dilakukan pemerintah melalui Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Dirjen PMPTK) Depdiknas dengan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional yaitu dengan memberdayakan Kelompok Kerja Guru (KKG) Sekolah Dasar dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) SMP, SMA dan SMK. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai organisasi guru mata pelajaran sejenis merupakan organisasi profesi guru yang memiliki potensi dan daya dukung dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru yang berujung pada peningkatan kualitas pendidikan. MGMP mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam membantu meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru.

MGMP merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan bertukar pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP sangat penting karena

dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran secara berkualitas di dalam kelas yaitu pembelajaran yang dapat mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Sebagai sebuah organisasi guru mata pelajaran, MGMP memiliki banyak peran, salah satunya adalah membantu para guru mata pelajaran untuk mengembangkan diri dan keprofesiannya. Oleh karena itu, perlu terus diupayakan agar peran ini dapat dioptimalkan oleh MGMP melalui penyelenggaraan berbagai kegiatan yang dapat dilakukan secara mandiri dan proaktif.

Peran dari MGMP berupa (1) melaksanakan pengembangan wawasan, pengetahuan, dan kompetensi sehingga memiliki dedikasi tinggi, (2) melakukan refleksi diri ke arah pembentukan profil guru yang professional dan fungsi MGMP dalam konteks manajemen sekolah berupa sebagai wahana komunikasi professional para guru mata pelajaran dalam rangka peningkatan mutu, pembelajaran melalui berbagai cara spesifikasi diskusi, seminar lokakarya, mengembangkan strategi pembelajaran dengan model pembelajaran yang efektif, dan mengembangkan akreditasi guru.

Guru perlu didukung secara terus-menerus untuk senantiasa meningkatkan kinerja guru. Peningkatan tersebut dapat dikaji dari ruang lingkup dan prinsip kerja MGMP. Secara khusus, peningkatan MGMP dapat pula dikaji dalam agenda atau program MGMP. Dengan demikian program MGMP diharapkan dapat memecahkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. .

Namun pada saat ini kegiatan MGMP hanya dijadikan sebagai acara seremonial saja. Banyak guru-guru pada saat mengajar tidak melaksanakan prosedur yang seharusnya dilaksanakan saat melakukan proses belajar mengajar. Banyak pandangan dari orang-orang yang mengatakan bahwa kegiatan MGMP hanya kegiatan yang tidak terlalu banyak memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas mengajar dari seorang guru. Peran guru mendapatkan materi maupun pengalaman dari kegiatan tersebut tidak diterapkan atau diaplikasikan secara maksimal dalam proses belajar mengajar.

Program sertifikasi tersebut ditanggapi beragam oleh guru. Program sertifikasi seharusnya selain meningkatkan kesejahteraan juga mampu meningkatkan aktivitas akademik yang menunjang profesinya seperti keterlibatan dalam kegiatan MGMP yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Kesungguhan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan sangat menentukan perwujudan pendidikan nasional yang bermutu karena berfungsi sebagai pengelola kegiatan pembelajaran.

Gambaran kinerja guru dapat dicermati dari berbagai kajian hasil maupun dampak sertifikasi guru. Hasil kajian yang dilakukan Ditjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) tahun 2008 menunjukkan bahwa guru yang telah mengikuti (lolos) sertifikasi ternyata tidak serta merta menunjukkan peningkatan kinerja, meski lolos sertifikasi, nilai kompetensi guru rata-rata di angka kisaran 52-64 persen, tak sedikit guru yang nilai kompetensinya terus menurun. Kajian juga menemukan bahwa motivasi guru untuk segera mengikuti sertifikasi bukanlah semata-mata untuk meningkatkan kompetensi,

melain kan yang lebih menonjol adalah motivasi finansial berupa tunjangan profesi. Temuan lain hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru di berbagai jenjang pendiddikan yang belum lolos sertifikasi, dengan harapan segera mendapat sertifikasi berikut uang tunjangan profesi. Selain itu, peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikat seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti kegiatan akademik yang menunjang peningkatan profesionalisme guru.

Data yang di dapat peneliti mengenai sertifikasi dan keterlibatan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP di SMA Negeri 8 Medan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Daftar Sertifikasi Guru Dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP SMA Negeri 8 Medan

No	Nama Guru	NIP	Gol.
1	Drs. Jongor Ranto Panjaitan, M.Min	196707271998021001	IV/b
2	Dra. Rosmaida Asianna Purba, M.Si	196705121990012001	IV/b
3	Sri Rahmawati, S.Pd., M.Pd	197712012008012005	III/a
4	Ramlan Sianipar, S.Pd	196302191986011001	IV/a
5	Dra. Azwina Lubis, M.Pd	195901241983032004	IV/a
6	Drs. Maryono, M.Si	196801251996031002	IV/b
7	Drs. Mukhlis	195902081986031008	IV/b
8	Drs. Samuel Aritonang, M.Si	196411231991031005	IV/b
9	Herbin Manurung, S.Pd., M.Si	197303171998011001	IV/b
10	Dra. Herliana, M.Si	196708241994122001	IV/b
11	Hj. Gembirawati Siregar, S.Pd., M.Pd	196305041988032001	IV/b
12	Asima Samosir, S.PAK	196402061990102001	IV/b
13	Daswati Sigalingging, S.Pd., M.Si	196512081989032005	IV/b
14	Drs. Yazwar, M.Si	196701061988111001	IV/b

15	Elizabeth Sukarwijaya, S.Pd	196611251991032003	IV/b
16	Manna Banjarnahor, S.Pd	196012111984032002	IV/b
17	Nurtaito Sianturi, S.Pd., M.Si	196803301991012001	IV/b
18	Rosianna, M.Pd	196802041990012001	IV/b
19	Rut Maria Br. Ginting, S.Pd., M.Si	196707271990012001	IV/b
20	Siti Rapih Siregar, M.Pd	196904221994122001	IV/b
21	Drs. Tunggul Sitorus, M.Pd	195902071986031003	IV/a
22	Famatisokhi Hia, S.Th., M.Pd.K	196602092000031002	IV/a
23	Sri Yunita Lubis, S.Pd., M.Pd	198206132006042006	IV/a
24	Sere Martalena Simamora, S.Pd	197407202005022001	III/d
25	Dra. Masuratna, M.Pd	196903212006042004	III/c
26	Raden Dwi Puspa Kesumawati, M.Pd	197706172006042011	III/c
27	Yuana Rukiah Marpaung, S.Pd	197211122005022001	III/c
28	Diana Natalia Br. Lingga, S.Kom	198312012010012019	III/b
29	Diana Syaffitri, S.Pd	197705072008012008	III/b
30	Dorta Destina Panggabean, S.Kom	198012182009042005	III/b
31	Sastriani Simanungkalit, S.Pd	196710262007012003	III/b
32	Elida Usni, S.Sos	198401242009022004	III/b
33	Hesty Lola Br. Hotang, SS	198309132010012021	III/b
34	Iwan Sunarya Panjaitan, S.Pd., M.Pd	198707212010011006	III/b
35	Niruanita Sihotang, S.Pd	198003192009042004	III/b
36	Sofian Aritonang, S.Pd	198206112009031004	III/b
37	Suria Pardamean Pangaribuan, M.Pd	198309182010011020	III/b
38	Syarifah Aini, S.Ag., M.Hum	197209152007012004	III/b
39	Tety Anggraini Panjaitan, S.Pd	197606022008012003	III/b
40	Yuliami, S.Pd	197211122005022001	III/b
41	Siska Handayani Sani, S.Pd	198501062011012009	III/b
42	Fathul Mulki Nasution, S.Pd., M.Hum	198903102011012010	III/b
43	Rancus Benyamin Sinabariba, SS	198207132011011008	III/b
44	Bahtra Arfiandri Hs., ST	197808172014111002	III/a
45	Dra. Erika Rosdiana, M.Si	196907172008012002	-
46	Dra. Pitamarito Silitonga	196003031986032002	-

(Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 8 Medan)

Berdasarkan pengamatan saya ketika melaksanakan praktek pengalaman lapangan di sekolah SMA Negeri 8 Medan, saya melihat masih banyak guru yang sering absen tanpa alasan yang jelas, masih ada juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, kehadiran guru masuk kelas belum tepat waktu, pada saat berjalannya kegiatan pembelajaran masih ada guru yang mengajar dengan cara siswa disuruh mencatat buku saja. Hal ini lah yang

membuktikan bahwa kinerja guru masih rendah yang pada akhirnya akan mempengaruhi tujuan mutu pendidikan.

Dari permasalahan yang terungkap di lapangan menunjukkan kinerja guru yang belum optimal, maka uji sertifikasi dan manfaat keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah jawabannya untuk meningkatkan kinerja guru. Guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar guru dapat melaksanakan pembelajaran secara optimal. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk melihat sejauh mana kompetensi dimiliki oleh seorang guru didukung dengan uji sertifikasi dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Uji yang dilakukan ini harus memenuhi kriteria khususnya guru yang sudah cukup memiliki kemampuan yang memadai dan layak untuk disebut sebagai guru.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, menarik untuk diteliti sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam “Pengaruh Sertifikasi dan Keaktifan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Setelah mendapat sertifikasi guru, kemampuan kompetensi guru dalam bidang pedagogik jadi semakin rendah
2. Keterlibatan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP hanya dijadikan acara seremonial saja.

3. Guru setelah mengikuti kegiatan MGMP belum melaksanakan prosedur yang seharusnya dilakukan saat proses belajar mengajar.
4. Kegiatan MGMP hanya kegiatan yang tidak terlalu banyak memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas mengajar dari seorang guru.
5. Guru yang bersertifikat belum menunjukkan peningkatan kinerja yang memuaskan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah seperti yang diuraikan di atas, tampaklah bahwa masalah yang ada kaitannya dengan tema penelitian cukup luas. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada keterkaitan antara sertifikasi guru, keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP serta kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020?
- b. Apakah ada Pengaruh Keaktifan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020?

- c. Apakah ada Pengaruh secara bersamaan Sertifikasi Guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020?

Dimana yang mau diukur dalam kinerja guru SMA Negeri 8 Medan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran.
2. Pelaksanaan pembelajaran.
3. Evaluasi pembelajaran

1.5 Tujuan Penelitian

Agar penelitian memiliki arah yang jelas, maka harus ditetapkan terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Memperoleh gambaran yang objektif tentang Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.
- b. Memperoleh gambaran tentang pengaruh Keaktifan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.
- c. Memperoleh gambaran tentang pengaruh secara bersamaan Sertifikasi guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman baru bagi peneliti sebagai calon guru tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, selain itu juga sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan di lapangan. Secara konkritnya, sebagai media mengkorelasikan teori pendidikan dengan aplikasi teori pendidikan di lapangan.

2. Bagi Sekolah

Memberikan masukan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya sertifikasi guru dan manfaat keterlibatan guru dalam MGMP.

3. Bagi Guru

Memberikan sumbangan bagi pihak guru dalam usaha meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

4. Bagi Siswa

Memberikan sumbangan bagi siswa dalam usaha meningkatkan prestasi belajar siswa dengan kompetensi yang telah dimiliki oleh guru dan informasi yang telah di dapat guru dalam kegiatan MGMP yang diikuti guru tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Sertifikasi

2.1.1.1 Pengertian Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru dan meningkatkan kesejahteraan guru. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, hal ini sebagai salah satu upaya lain dari pemerintah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lapangan, selain itu untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Tunjangan ini berlaku bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun swasta.

Guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pemerintah telah mengambil beberapa langkah kongkrit yang salah satunya adalah program sertifikasi guru. Pelaksanaan sertifikasi guru ini merupakan salah satu wujud implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, dimana dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru.

Menurut Mulyasa dalam Istirani & Intan Pulungan (2015:217) “Sertifikasi adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk meningkatkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.”

Kemudian menurut Barbara Prashing dalam Pulungan (2015:217) mengatakan bahwa “Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru.”

Sedangkan menurut Kunandar dalam jurnal Yopa Taufik Saleh (2016:98), (<https://Journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/download/42/34>) diakses 19 Maret 2019 menyatakan bahwa “sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetens.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sertifikasi Guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik.

Tidak semua guru bisa menerima sertifikat pendidik ini, namun hanya guru yang dianggap memenuhi standar profesional. Sasaran utama program sertifikasi adalah menjadikan guru sebagai pendidik profesional, yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Melalui sertifikasi ini guru akan meningkat kesejahteraannya karena guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Oleh karena itu guru yang telah lolos sertifikasi memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik sehingga seharusnya mampu meningkatkan kinerja guru.

Sertifikasi guru dilaksanakan melalui serangkaian seleksi. Guru yang telah lulus sertifikasi menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki tingkat

profesionalisme yang baik sehingga guru harus mampu mempertahankan atau meningkatkan profesionalismenya yang ditunjukkan dengan kinerjanya. Tunjangan profesi bersifat tetap selama guru yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru dengan memenuhi semua persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 36 Tahun 2007 tentang penyaluran tunjangan profesi guru.

2.1.1.2 Syarat Sertifikasi Guru

Penetapan peserta sertifikasi guru pada suatu satuan pendidikan pada saat Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) ditetapkan tanggal 30 Desember 2005 dengan kualifikasi sebagai berikut :

- a. Guru yang belum memiliki sertifikat pendidik dan masih aktif mengajar di sekolah di bawah binaan kementerian pendidikan dan kebudayaan kecuali guru pendidikan agama.
- b. Memiliki kualifikasi akademik (S-1) atau diploma empat (D-IV) dari program studi yang terakreditasi atau minimal memiliki izin penyelenggaraan.
- c. Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas dengan ketentuan: (1) diangkat menjadi pengawas satuan pendidikan sebelum berlakunya PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru (1 Desember 2008), dan (2) memiliki usia setinggi-tingginya 50 tahun pada saat diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan.
- d. Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S-1/D-IV apabila: (1) pada 1 Januari 2013 sudah mencapai usia 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru, atau (2) mempunyai golongan IV/a atau memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV-a (dibuktikan dengan SK kenaikan pangkat).
- e. Sudah menjadi guru PNS pada sekolah swasta yang memiliki SK sebagai guru tetap minimal 2 tahun secara terus menerus dari penyelenggaraan pendidikan (guru tetap yayasan), sedangkan guru bukan PNS pada sekolah negeri harus memiliki SK dari Bupati/Walikota.
- f. Pada tanggal 1 Januari 2014 belum memasuki usia 60 tahun.
- g. Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter.
- h. Memiliki nomor unit pendidik dan tenaga kependidikan (NUPTK)

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu berpendidikan minimal D-4/S-1 dan berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan penelitian sertifikat pendidik setelah dinyatakan lolos uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*Reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah. Setiap pelaksanaan kegiatan akan mempunyai tujuannya masing-masing, demikian juga dengan diadakannya program sertifikasi.

Menurut Wibowo dalam Hanafiah (2009:145), sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dari instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Manfaat sertifikasi pendidik dan kependidikan menurut Mulyasa dalam Pulungan (2015:218), yaitu untuk pengawasan dan penjaminan mutu tenaga kependidikan dalam rangka pengembangan kompetensi, pengembangan karier tenaga kependidikan secara berkelanjutan dan peningkatan program pelatihan yang lebih bermutu.

Sedangkan Menurut Sudjanto dalam jurnal Yopa (2016:98) <https://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/download/42/34>), diakses 18 Maret 2019, mengungkapkan bahwa manfaat sertifikasi guru adalah sebagai berikut :

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak professional.
3. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuanketentuan yang berlaku.

2.1.1.4 Prosedur dan Mekanisme Sertifikasi Guru

Menurut Suyatno (2006:12) mekanisme sertifikasi guru mengikuti 2 jalur, yaitu: (1) Melalui Penilaian Portofolio bagi guru dalam jabatan; dan (2) melalui pendidikan profesi bagi guru.

1. Penilaian Portofolio bagi guru dalam jabatan

Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Jadi, portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan rekam jejak profesionalitas guru selama mengajar.

Sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui penilaian portofolio. Penilaian portofolio tersebut merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan 10 jenis komponen. Sesuai Peraturan

Menteri Pendidikan Nasional RI No.10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi

Guru dalam jabatan, komponen portofolio meliputi:

- a. Kualifikasi Akademik
Kualifikasi akademik adalah ijazah pendidikan tinggi yang dimiliki oleh guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan pada saat yang bersangkutan mengikuti sertifikasi. Bukti fisik kualifikasi akademik berupa ijazah atau sertifikat diploma.
- b. Pendidikan dan Pelatihan
Pendidikan dan Pelatihan adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti selama menjadi guru, kepala sekolah, dan setelah diangkat dalam jabatan pengawas dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai pendidik. Bukti fisik untuk pendidikan dan pelatihan ini berupa sertifikat/piagam disertai hasil karya. Pendidikan dan pelatihan disini membahas tentang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) disusun sesuai 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.
- c. Pengalaman Mengajar
Pengalaman mengajar adalah masa kerja sebagai guru, kepala sekolah, dan dalam jabatan pengawas satuan pendidikan pada jenjang dan jenis pendidikan formal. Bukti fisik dari komponen pengalaman mengajar ini berupa surat keputusan, surat tugas, atau surat keterangan dari lembaga yang berwenang (pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan).
- d. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran
Perencanaan pembelajaran bagi peserta sertifikasi guru yang diangkat dalam jabatan pengawas berupa rencana program kepengawasan. Rencana program kepengawasan terdiri atas (1) program tahunan kepengawasan, (2) program semester kepengawasan, (3) rencana kepengawasan akademik (RKA), dan (4) rencana kepengawasan manajerial (RKM). Bukti fisik rencana program kepengawasan berupa dokumen: program tahunan kepengawasan satu tahun terakhir, dua program semester kepengawasan satu tahun terakhir, tiga rencana kepengawasan akademik pada aspek yang berbeda, tiga rencana kepengawasan manajerial pada aspek yang berbeda.
- e. Penilaian dari Atasan dan Pengawas
Adalah penilaian kompetensi kepribadian dan sosial peserta sertifikasi guru. Peserta sertifikasi guru yang diangkat dalam

jabatan pengawas penilainya adalah kepala dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota. Aspek yang dinilai meliputi (1) ketaatan menjalankan ajaran agama, (2) tanggungjawab, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) keteladanan, (6) etos kerja, (7) inovasi dan kreativitas, (8) kemampuan menerima kritik dan saran, (9) kemampuan berkomunikasi, (10) kemampuan bekerjasama.

f. Prestasi Akademik

Prestasi akademik adalah prestasi yang dicapai guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran, kepala sekolah, dan setelah diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang mendapat pengakuan dari lembaga/panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen ini meliputi: (1) lomba karya akademik, (2) karya monumental dibidang pendidikan atau nonkependidikan, (3) sertifikat keahlian/ketrampilan tertentu, (4) pembimbingan teman sejawat, (5) pembimbingan siswa dalam mengikuti perlombaan. Bukti fisik komponen ini berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan disertai bukti relevan yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.

g. Karya Pengembangan Profesi

Adalah hasil karya atau aktivitas dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran, kepala sekolah, dan setelah diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi. Bukti fisik karya pengembangan profesi berupa sertifikat/piagam/surat keterangan dari pejabat yang berwenang yang disertai dengan bukti fisik yang di dapat berupa buku, artikel, deskripsi dan foto hasil karya, laporan penelitian, dan bukti fisik lain yang relevan.

h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah

Keikutsertaan dalam forum ilmiah adalah partisipasi peserta sertifikasi dalam forum ilmiah (seminar, semiloka, simposium, sarasehan, diskusi panel, dan jenis forum ilmiah lainnya) baik sebagai narasumber/pemakalah, pembahas, moderator, maupun sebagai peserta. Bukti fisik keikutsertaan dalam forum ilmiah berupa makalah dan sertifikat/piagam bagi narasumber/pemakalah, dan sertifikat/piagam bagi moderator/peserta.

i. Pengalaman Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial

Pengalaman Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial adalah keikutsertaan peserta sertifikasi menjadi pengurus organisasi kependidikan atau organisasi sosial. pengurus kependidikan antara lain: Pengurus Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS),

Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). Bukti fisik komponen ini adalah fotokopi surat keputusan atau keterangan.

j. Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan

Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan adalah penghargaan yang diperoleh guru atas dedikasinya dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik atau bertugas di daerah khusus dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi), dan kualitatif (komitmen, etos kerja). Bukti fisik komponen ini yaitu berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang.

2. Pendidikan Pelatihan Profesi Guru

Menurut Suyatno (2006:15) Pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG) adalah program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi yang memiliki otoritas untuk melaksanakan sertifikasi guru bagi peserta sertifikasi yang belum lulus penilaian portofolio.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi guru diakhiri dengan ujian yang mencakup kompetensi guru di bidang: (1) pedagogik; (2) kepribadian; (3) sosial; dan (4) profesional.

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

1. Kepribadian yang mantap dan stabil, memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. Kepribadian yang dewasa, memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
3. Kepribadian yang arif, memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Kepribadian yang berwibawa, memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.

5. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- b. Kompetensi Pedagogik
- Kompetensi Pedagogik adalah pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 1) Pemahaman terhadap peserta didik, dengan indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip: perkembangan kognitif, kepribadian, dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
 - 2) Perancangan pembelajaran, dengan indikator esensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
 - 3) Pelaksanaan pembelajaran, dengan indikator esensial: menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
 - 4) Perancangan dan pelaksanaan evaluasi hasil belajar, dengan indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, dan memanfaatkan hasil penilaian untuk pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
 - 5) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.
- c. Kompetensi Profesional
- Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- 1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait bidang studi, memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur serta konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata

pelajaran terkait, dan menerapkan keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

- 2) Menguasai struktur dan metode keilmuan, memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.

3. Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Disamping guru harus berkualitas S1, guru harus memiliki sertifikat profesi pendidik yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Berkaitan dengan hal tersebut, PP No. 74 pasal 2 tahun 2008 tentang Guru menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sertifikasi guru menggunakan bentuk Pendidikan Profesi Guru (PPG) menggantikan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) yang telah diadakan sejak tahun 2007. Oleh karena itu, dalam rangka menjalankan amanah, Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi menyelenggarakan program PPG untuk mempersiapkan lulusan Kependidikan dan Non Kependidikan yang memiliki minat dan bakat menjadi guru, agar menguasai 4 kompetensi guru

secara utuh dan sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional.

Sehubungan dengan pelaksanaan program PPG, Kemenristekdikti telah menerbitkan Permenristekdikti No. 55 tahun 2017 tentang Standar Pendidikan Guru, dimana dalam pasal 1 disebutkan bahwa PPG didefinisikan sebagai program pendidikan yang diselenggarakan setelah program sarjana atau sarjana terapan untuk mendapatkan sertifikat pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah.

Terdapat 2 jenis Program PPG berdasarkan kelompok sasaran, yaitu :

1. PPG Pra Jabatan adalah program pendidikan yang dikhususkan untuk lulusan S1 Kependidikan dan S1/D IV Non Kependidikan serta lulusan SM-3T (Sarjana Mendidik DI Daerah Terdepan, Terluar, Tertinggal).
2. PPG Dalam Jabatan adalah program pendidikan yang dikhususkan untuk guru PNS dan bukan PNS dengan persyaratan tertentu yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun masyarakat penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Sertifikasi guru melalui pola PPG ini membutuhkan waktu lebih lama.

Tahapan yang harus dilalui guru peserta PPG dalam jabatan adalah proses konversi dokumen RPL (Rekognisi Pengalaman Lampau), workshop, PKM dan ujian tulis local serta ujian tulis nasional. Paling tidak waktu yang dibutuhkan untuk mendapat sertifikat pendidik adalah satu semester atau kurang lebih 6 bulan (36 SKS).

Dasar Pelaksanaan pendidikan profesi guru (PPG) sebagai berikut :

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, Peraturan Menristek Dikti No. 55 Tahun 2017 Tentang Standar Pendidikan Guru yang menyatakan bahwa : Beban belajar Program PPG Pra Jabatan adalah 36 sampai dengan 40 sks, dan Beban belajar Program PPG Dalam Jabatan paling sedikit 24 sks.
- b. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru, yang tertuang pada pasal 66 yang menyatakan bahwa : Bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat sampai dengan akhir tahun 2015 dan sudah memiliki kualifikasi akademik S-1/D-IV tetapi belum memperoleh Sertifikat Pendidik dapat memperoleh Sertifikat Pendidik melalui Pendidikan Profesi Guru. Pendidikan Profesi Guru dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, ketentuan mengenai tta cara memperoleh Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dngan Peraturan Menteri.
- c. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 37 Tahun 2017 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat sampai dengan akhir 2015.

Pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru terbagi kedalam 3 tahapan

sebagai berikut:

1. Pendalaman Materi dalam bentuk *hybrid learning* (online/dalam jaringan) selama 3 bulan. Materi diakses dari satu sumber belajar, dalam berbagai bentuk teks, audio, video, diakses melalui internet, dan ada pertemuan antara peserta dan instruktur secara virtual (tidak bertemu langsung)
2. *Workshop* dan *peer teaching* selama 5 minggu. Pelaksanaannya dilakukan di LPTK (Peserta datang ke LPTK), dan ada tatap muka secara langsung.
3. PPL di sekolah selama 3 minggu. Pada tahap ini guru melakukan praktek pembelajaran secara langsung di kelas.

Setelah semua tahap tersebut dilaksanakan, maka ada Uji Kompetensi Mutu (UKM) PPG, yang terdiri atas ujian tulis dan ujian kinerja.

1. Uji Tulis

a. Uji Tulis LPTK (UTL)

UTL diselenggarakan dengan menggunakan seperangkat tes esai yang berupa pemecahan masalah

b. Uji Tulis Nasional (UTN)

UTN diselenggarakan oleh Ditjen Belmawa bertempat di LPTK yang ditunjuk. UTN mengukur kompetensi mahasiswa dalam aspek pedagogik dan professional. UTN berbentuk pilihan ganda, diselenggarakan secara online dan serentak. UTN untuk prodi yang sama dilakukan dalam waktu yang bersamaan (*real time*).

2. Ujian Kinerja

Ujian kinerja fokus pada uji kemampuan untuk membuat perencanaan dan mengelola pembelajaran di kelas (*real teaching*).

Ujian kinerja dilakukan dengan durasi 2 JP satu kali pertemuan.

Lama JP disesuaikan dengan sekolah tempat PPL.

Peserta yang dinyatakan lulus berhak mendapatkan Sertifikasi Pendidik. Bagi yang belum lulus, ada kesempatan mengulang sebanyak 2 tahun berikutnya (setiap tahun diadakan ujian ulang sebanyak 3 kali).

2.1.2 Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

2.1.2.1 Pengertian MGMP dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP

MGMP merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar dan berjenjang mulai dari MGMP tingkat kota, wilayah, hingga MGMP internal di masing-masing sekolah yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktik/pelaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas. Di dalam pedoman Depdiknas (2004:2) MGMP diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kemampuan mengelola proses pembelajaran guru.

Menurut Isma dan Zahara (2018:121) dalam jurnal, (<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/rf/article/download/913/578>), diakses 14 Februari 2019, menyatakan bahwa “MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis di sanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran”.

Sedangkan menurut jurnal Firman (2016:28) (<https://jurnal.poltekba.ac.id/index.php/jst/article/download/113/102>), diakses 14 Februari 2019 menyatakan: “MGMP merupakan suatu wadah yang disediakan

bagi para guru mata pelajaran sejenis untuk memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja guru.”

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa MGMP adalah suatu forum atau wadah berkumpulnya guru mata pelajaran sejenis yang berada dalam suatu sanggar atau sekolah untuk saling berkomunikasi atau bertukar pikiran dalam memecahkan berbagai persoalan, yang berupaya dalam mengembangkan kompetensi bagi tiap-tiap guru mata pelajaran agar kualitasnya semakin meningkat.

Keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah menjadi bahan kajian untuk pengembangan keilmuan, menjadi masukan bagi pengembangan penelitian sebagai penunjang profesionalisme guru, keterlibatan sikap dan perbuatan nyata yang mendorongnya dalam kegiatan menyusun rencana, melakukan, memanfaatkan hasil, mengevaluasi, menanggung resiko dan bertanggung jawab kegiatan yang diselenggarakan MGMP. Kegiatan MGMP dikoordinasikan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan untuk mata pelajaran dipimpin oleh guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah.

Forum musyawarah guru juga dapat menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar peserta didik. Evaluasi kemajuan dilakukan secara berkala dan hasilnya digunakan untuk menyempurnakan rencana berikutnya. Kegiatan forum guru yang dilakukan secara intensif, dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan.

Mengingat bahwa MGMP merupakan wadah kegiatan mata pelajaran sejenis, dalam pelaksanaan kegiatannya mereka bersama-sama memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembelajaran. Pemecahan yang dilakukan secara musyawarah dan menganut paham demokratis, kemudian perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengelolaan pendidikan lainnya dipecahkan sendiri oleh guru melalui sharing atau saling tukar pengalaman, diskusi kelompok atau simulasi, dan hasil yang disepakati bersama digunakan sebagai pedoman pelaksanaan.

Kelangsungan penyelenggaraan MGMP menuntut partisipasi aktif dari semua guru, serta dukungan dari pengawas, kepala sekolah dan komite sekolah secara proporsional dan profesional. Pada dasarnya MGMP dibentuk atas kebutuhan profesional guru dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga meningkatkan mutu pembelajaran. Kegiatan MGMP yang efektif perlu ditunjang dengan strategis yang memadai sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Melalui forum musyawarah guru, diharapkan persoalan dapat diatasi, termasuk bagaimana mengembangkan kurikulum, silabus dan RPP. Sehingga nantinya guru mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, mencari dan mengembangkan berbagai alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2.1.2.2 Tujuan MGMP

Secara umum MGMP bertujuan untuk memperluas wawasan para guru dan memberi kesempatan kepada mereka agar dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya sehingga dapat memberikan layanan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat.

Tujuan MGMP/MGP yang akan dicapai menurut Pedoman Penyelenggaraan MGMP/MGP seluruh Indonesia dalam jurnal Agus Winarno (2013:73), (<https://journal.ums.ac.id/index.php/humanioral/article/download/887/606>), diakses 19 Maret 2019, terdapat tujuan umum dan tujuan khusus yaitu :

- (1) Tujuan umum:
 - Mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.
- (2) Tujuan khusus:
 - a. memperluas wawasan dan pengetahuan guru matapelajaran/guru pembimbing dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien.
 - b. mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan dan mencerdaskan siswa.
 - c. membangun kerja sama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut Rusdi (2018:71) dalam jurnal, (journal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/download/327/317), diakses 20 Maret 2019, tujuan diselenggarakannya MGMP, yaitu :

1. Untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional.
2. Untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
3. Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi

- alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya.
4. Untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.
 5. Untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, class room action research, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang di bahas bersama-sama.

Sedangkan menurut Armstrong dalam jurnal Siti (2015:25),
<https://jurnal.ymie.or.id/index.php/jmie/article/download/3/2>, diakses 14

Februari 2019, tujuan diselenggarakannya MGMP adalah :

Untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka dengan cepat dan ekonomis dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang ada sehingga prestasi guru pada tugas yang sekarang ditingkatkan dan mereka dipersiapkan untuk menerima tanggungjawab yang lebih besardi masa yang akan datang.

Selanjutnya tujuan MGMP juga dikemukakan pada standar KKG dan MGMP (Depdiknas, 2008:4) yaitu:

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, menyusun silabus, menyusun bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memkasimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dan sebagainya.
2. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan atau umpan balik.
3. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
4. Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
5. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan kinerja), dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat MGMP.
6. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.

7. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat MGMP.

2.1.2.3 Kerangka Dasar dan Struktur Program MGMP

Berdasarkan rambu-rambu pelaksanaan MGMP yang disusun oleh Kementerian Pendidikan Nasional, kerangka dasar program kegiatan MGMP merujuk kepada pencapaian empat kompetensi guru, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, social, dan kepribadian.

Menurut Saragih dan Dewi (2017:295) dalam jurnal, (jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tarbiyah/article/download/195/214), diakses 20 Maret 2019, struktur program kegiatan MGMP terdiri dari program umum, program inti/pokok, dan program penunjang dengan uraian sebagai berikut :

- a. **Program umum** adalah program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru.
- b. **Program inti** adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru. Program inti dapat dikelompokkan ke dalam program rutin dan program pengembangan.
 - 1) Program rutin terdiri dari:
 - a) Diskusi permasalahan pembelajaran.
 - b) Penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran.
 - c) Analisis kurikulum
 - d) Penyusunan laporan hasil belajar siswa.
 - e) Pendalaman materi.
 - f) Pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar.
 - g) Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional dan Ujian Sekolah.
 2. Program pengembangan dapat dipilih sekurang-kurangnya lima dari kegiatan-kegiatan berikut :
 - a) Penelitian, diantaranya Penelitian Tindakan Kelas/Studi Kasus.
 - b) Penulisan Karya Ilmiah.
 - c) Seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel.
 - d) Pendidikan dan pelatihan berjenjang (diklat berjenjang).

- e) Penerbitan jurnal dan buletin MGMP.
 - f) Penyusunan dan pengembangan website MGMP.
 - g) Kompetisi kinerja guru.
 - h) Pendampingan pelaksanaan tugas guru oleh pembimbing/tutor/instruktur/fasilitator di MGMP.
 - i) Lesson study (suatu pengkajian praktik pembelajaran yang memiliki tiga komponen yaitu plan, do, see yang dalam pelaksanaannya harus terjadi kolaborasi antara pakar, guru pelaksana, dan guru mitra).
 - j) Professional Learning Community (komunitas belajar profesional)
 - k) TIPD (Teachers International Profesional Development)
 - l) Global Gateway.
 - m) Program lain yang sesuai dengan kebutuhan setempat.
- c. **Program penunjang** bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta KKG atau MGMP dengan materi-materi yang bersifat penunjang seperti bahasa asing, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dll.

2.1.2.4 Peran dan Prinsip MGMP

Menurut Isma (2018:122) dalam jurnal, (<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/rf/article/download/913/578>), diakses 14 Februari 2019, mengatakan peranan MGMP adalah:

1. Sarana guru mata pelajaran dalam memperluas wawasan dan pengetahuan guna mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, efisien, menyenangkan, mencerdaskan.
2. Turut berperan dalam membangun kerja sama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.
3. MGMP diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru baik itu dalam hal karakteristik pelajaran, kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan kurikulum, metodologi serta penyesuaian terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Berperan dalam meningkatkan dan menyetarakan kemampuan guru dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar.

Prinsip dari penyelenggaraan MGMP menurut pedoman MGMP (Depdiknas, 2004), dalam jurnal Diandra Arumsari dan Aman (2017:689) , (<https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/risalah/article/download/9736/9390>), diakses 19 Maret 2019 yaitu :

1. Merupakan organisasi yang mandiri.
2. Dinamika organisasi yang dinamis berlangsung secara alamiah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.
3. Mempunyai visi dan misi dalam upaya mengembangkan pelayanan pendidikan khususnya proses pembelajaran efektif dan efisien.
4. Kreatif dan inovatif dalam mengembangkan ide-ide pembelajaran yang efektif dan efisien.
5. Memiliki anggaran dasar dan rumah tangga (AD-ART) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama dan tempat.
 - b. Dasar, tujuan, dan kegiatan.
 - c. Keanggotaan dan kepengurusan.
 - d. Hak dan kewajiban anggota dan pengurus.
 - e. Pendanaan.
 - f. Mekanisme kerja.
 - g. Perubahan AD dan ART serta perubahan organisasi.

2.1.2.5 Indikator Keaktifan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Menurut pedoman MGMP Depdiknas 2004 dalam jurnal Diandra Arumsari dan Aman (2017:689) ,

(<https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/risalah/article/download/9736/939>

0), diakses 19 Maret 2019, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam pertemuan

MGMP antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman kurikulum. Kegiatan MGMP dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan pemahaman guru mengenai kurikulum yang dipakai dalam proses pembelajaran beserta perangkat yang dibutuhkan dalam mengajar sesuai dengan tuntutan kurikulum, sehingga setelah mengikuti kegiatan MGMP guru diharapkan dapat membuat perangkat pembelajaran dan dapat menjalankan kurikulum yang digunakan dengan benar.
2. Mengembangkan silabus dan sistem penilaian. Guru diharapkan mampu mengembangkan silabus yang sudah ada dan diharapkan mampu memilih metode penilaian pembelajaran disesuaikan dengan materi, kemampuan siswa, media alat bantu pembelajaran.
3. Mengembangkan silabus dan sistem penilaian. Guru dilatih untuk dapat mengembangkan bahan pelajaran pokok sehingga guru diharapkan mampu menyusun rancangan bahan pelajaran.
4. Meningkatkan pemahaman tentang pendidikan berbasis luas (*broad based education*) dan pendidikan berorientasi kecakapan hidup (*life*

skill). Guru dalam mengajar tidak hanya berfokus terhadap materi yang diajarkan tetapi mampu menanamkan keterampilan kepada siswa.

5. Mengembangkan model pembelajaran efektif. Guru dalam mengajar harus fokus terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran yang bervariasi.
6. Mengembangkan dan melaksanakan analisis sarana pembelajaran. Guru mampu merencanakan sarana pembelajaran yang tepat untuk menunjang pencapaian tujuan pembelajaran.
7. Mengembangkan dan melaksanakan pembuatan alat pembelajaran sederhana. Guru dapat membuat alat pembelajaran sesuai dengan materi dan kemampuan sekolah guru menunjang pencapaian tujuan pembelajaran.
8. Mengembangkan dan melaksanakan program pembelajaran berbasis komputer.
9. Mengembangkan media dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Guru mampu merencanakan dan mengembangkan media apa yang cocok untuk digunakan dalam pembelajaran sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran.

Selanjutnya pada Standar Pengembangan KKG dan MGMP (Depdiknas, 2008:7) menyebutkan bahwa kegiatan KKG/MGMP terdiri dari kegiatan rutin dan kegiatan pengembangan. Kegiatan rutin sekurang-kurangnya terdiri dari:

1. Diskusi permasalahan pembelajaran.
2. Pertemuan rutin
3. Menghadiri kegiatan yang diadakan oleh MGMP
4. Peningkatan kompetensi
5. Penyusunan silabus, program semester dan Rencana Program Pembelajaran.
6. Analisis kurikulum.
7. Penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran.
8. Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional.

Sedangkan program pengembangan yang dibahas dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) itu terdiri dari:

1. Penelitian
2. Penulisan Karya Tulis Ilmiah
3. Seminar, lokakarya, koloqium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel.
4. Pendidikan dan Pelatihan berjenjang (diklat berjenjang).
5. Penerbitan jurnal KKG/MGMP.
6. Penyusunan website KKG/MGMP.

7. Forum KKG/MGMP provinsi.
8. Kompetensi kinerja guru. *Peer Coaching* (Pelatihan sesama guru mrnggunakan media ICT).
9. *Lesson Study* (kerjasama antar guru untuk memecahkan masalah pembelajaran).
10. *Professional Learning Community* (komunikasi-belajar profesional).
11. TIPD (*Teachers International Professional Development*)/ kerjasama MGMP international.
12. *Global Gateway* (kemitraan lintas negara).

Berdasarkan beberapa kajian pustaka terkait pedoman pelaksanaan KKG/MGMP dan kegiatan-kegiatan MGMP, berikut merupakan indikator-indikator keaktifan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP):

1. Pertemuan rutin
2. Seminar, lokakarya, koloqium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel.
3. Diskusi permasalahan pembelajaran.
4. Penyusunan silabus, program semester dan Rencana Program Pembelajaran.
5. Penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran.
6. Pendidikan dan Pelatihan berjenjangn (diklat berjenjang).
7. Mengembangkan model pembelajaran efektif.
8. Meningkatkan pemahaman kurikulum.
9. Mengembangkan media dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Guru dalam proses pembelajaran memiliki proses penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar. Dengan terciptanya kondisi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Menurut Rusman dalam Pulungan (2015:197) menyatakan “kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Dengan kata lain kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.”

Sedangkan menurut Supardi (2013:45) menyatakan “kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.”

Sementara Barnawi dalam jurnal Dearlina (2015:9) (https://akademik.uhn.ac.id/.../JurnalSuluhPendidikan/.../03_Jurnal%20Dearlina%20Si...) lebih tegas mengatakan bahwa: “kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan Seseorang.” Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang guru atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Ukuran kinerja guru secara terperinci dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 52 ayat 1, 2, dan 3 yaitu :

Ayat 1 :

Beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok :

- a. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan
- b. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan
- c. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan
- d. Membimbing dan melatih peserta didik
- e. Meleaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru

Ayat 2 :

Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Ayat 3 :

Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur pengajaran yang profesional. Unsur-unsur pengajaran tersebut antara lain kesetiaan dan

komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai, dan mengembangkan bahan pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kasmir (2017:189) mengemukakan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Menurut Mangkuprawira dalam jurnal Tiara (2015:29), (<https://ojs.fkip.ummetro.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/148/119>), diakses 20 Maret 2019, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut :

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Sedangkan menurut Ondi Saondi & Aris Suherman dalam Pulungan (2015:213) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru kedalam dua kategori yakni factor internal dn factor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, Antara lain : kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, pengembangan profesi.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diantaranya Antara lain : iklim kerja, Kesejahteraan, kedisiplinan, komunikasi, dan hubungan dengan masyarakat.

Menurut Mulyasa dalam jurnal Sucipno (2017:27) (<https://media.neliti.com/.../270887-pengaruh-kepemimpinan-pembelajaran-kepala-doaaf>) diakses 15 Februari 2019, sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal, yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja
2. Tanggung jawab terhadap tugas
3. Minat terhadap tugas
4. Penghargaan terhadap tugas
5. Peluang untuk berkembang
6. Perhatian dari kepala sekolah
7. Hubungan interpersonal dengan sesama guru
8. MGMP dan KKG

9. Kelompok diskusi terbimbing
10. Layanan perpustakaan.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain :

1. Pengetahuan dan keterampilan
2. Karakter guru
3. Tingkat kesejahteraan (*reward system*)
4. Lingkungan atau iklim kerja guru
5. Motivasi atau semangat kerja
6. Kelompok kerja guru.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya.

Menurut Supardi (2013:70) “Kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.”

Penilaian kinerja guru (PKG) dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

2.1.3.4 Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Guru

Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Dalam jurnal Kusumawardani (2013:24), (<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JEAM/article/download/1099/878/>), diakses 19 Maret 2019, tujuan dari Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah :

- a. Penilaian Kinerja Guru (PKG) menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaannya secara profesional.
- b. Penilaian Kinerja Guru (PKG) menjamin bahwa layanan pendidikan yang diberikan oleh guru adalah berkualitas.

Hasil penilaian kinerja juga merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan, dan pengembangan serta memberikan nilai prestasi kerja dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan kariernya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika semua ini dapat dilakukan dengan baik dan obyektif, pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing dapat segera diwujudkan sehingga kita dapat membangun bangsa yang bermartabat. Hal ini dimungkinkan karena guru memiliki kinerja dan dedikasi tinggi akan dapat merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Dalam jurnal Abidin dan Sutrisno (2014:18), (<https://journal.Ippmunindra.ac.id/index.php/RDJE/article/download/1469/1174>), diakses 19 Maret 2019, mengatakan prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan PK GURU adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan ketentuan PK GURU harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku..
2. Berdasarkan kinerja Aspek yang dinilai dalam PK GURU adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
3. Berlandaskan dokumen PK GURU Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses PK GURU harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PK GURU. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
4. Dilaksanakan secara konsisten PK GURU dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Guru

Dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG), Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Guru dilakukan minimal satu kali dalam setahun. Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk kenaikan pangkat Guru yang akan dipertimbangkan untuk naik pangkat dilakukan minimal 2 kali dalam satu tahun, yaitu 3 bulan sebelum periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Permendiknas No.16 Tahun 2009 penilaian kinerja guru dinilai menggunakan 14 indikator dengan butir-butir kinerja yang telah ditentukan sebagai berikut :

1. Perencanaan pembelajaran
 - a. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan silabus kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
 - b. Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.
 - c. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
 - d. Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif
 - a. Kemampuan memulai pembelajaran yang efektif membuka proses pembelajaran
 - b. Penguasaan materi pelajaran
 - c. Pendekatan/strategi pembelajaran
 - d. Pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran
 - e. Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa
 - f. Penggunaan bahasa
 - g. Kemampuan mengakhiri pembelajaran yang efektif
3. Penilaian Pembelajaran
 - a. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
 - b. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.
 - c. Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP No.19 Tahun 2005, ada 14 butir kompetensi yang harus dimiliki/dikuasai oleh seorang guru, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik
 - a. Menguasai karakteristik peserta didik
 - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - c. Pengembangan kurikulum
 - d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik
 - e. Pengembangan potensi peserta didik
 - f. Komunikasi dengan peserta didik
 - g. Penilaian dan evaluasi
2. Kompetensi Kepribadian
 - a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
 - b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
 - c. Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
3. Kompetensi Sosial
 - a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif
 - b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat
4. Kompetensi Profesional
 - a. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - b. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

Menurut Soedijarto dalam Jamal (2011:59) kinerja guru ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Memahami peserta didik dengan latar belakang dan kemampuannya.
2. Menguasai disiplin ilmu sebagai sumber bahan belajar, dan sebagai *realms of meaning and ways of knowing*.
3. Menguasai bahan pelajaran.
4. Memiliki wawasan kependidikan yang mendalam.
5. Menguasai rekayasa dan teknologi pendidikan.
6. Berkepribadian dan berjiwa pancasila.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru, yaitu:

1. Perencanaan pembelajaran
 - a. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan silabus kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
 - b. Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.
 - c. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
 - d. Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif
 - a. Kemampuan memulai pembelajaran yang efektif membuka proses pembelajaran
 - b. Penguasaan materi pelajaran
 - c. Pendekatan/strategi pembelajaran
 - d. Pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran
 - e. Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa
 - f. Penggunaan bahasa
 - g. Kemampuan mengakhiri pembelajaran yang efektif
3. Penilaian Pembelajaran
 - a. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
 - b. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam

mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.

- c. Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

2.2 Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

NO	NAMA/JUDUL	HIPOTESIS	HASIL
1	Aprilia Nia (2016) "Efektivitas Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Pandan Kabupaten Pasuruan".	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Efektivitas Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Pandan Kabupaten Pasuruan.	Berdasarkan hasil yang didapat oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan penyelenggaraan MGMP terhadap tingkat kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Pandan. Diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu, $Y = 26,982 + 0,562X$. Nilai uji signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$. Uji t dengan t_{hitung} sebesar 7,385 dengan nilai signifikansi 0,001.
2	Dharmawan Haryo Dewanto (2015) "Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Gianyar".	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar.	Hasil analisis regresi linear sederhana sehingga memperoleh hasil $Y = 23,988 + 0,454x_1$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi sertifikasi. Hasil dari analisis korelasi sederhana (R) sebesar 0,695 bernilai positif maka hubungan yang ada adalah hubungan yang positif atau searah. Uji t-tes dengan hasil perhitungan

			t_{hitung} sebesar 6,037 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,685 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3	Khairul Azwar (2015) "Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh".	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Hasil Belajar.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh dengan nilai korelasi 1,208. Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan $Y = 51,316 + 0,715X_1$ dengan kontribusi variabel kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh.
4	Devi (2012) "Hubungan Antara Aktifitas Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan".	Ada hubungan yang signifikan antara Aktifitas mengikuti MGMP dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci.	Dari hasil output program SPSS diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y (aktifitas mengikuti MGMP dan kinerja guru) adalah 0,737 dengan tingkat probabilitas 0,000. Koefisien korelasi sebesar 0,737 mengandung arti hubungan antara kedua variabel sangat kuat. Selain itu karena probabilitas yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_1 yang berbunyi ada hubungan yang signifikan antara aktifitas mengikuti MGMP dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci diterima. Dengan sendirinya H_0 yang berbunyi tidak ada hubungan yang signifikan antara aktifitas mengikuti MGMP dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci ditolak. Dengan kata lain semakin aktif guru mengikuti MGMP maka

			semakin baik kinerja guru tersebut.
--	--	--	-------------------------------------

(Sumber : diolah oleh peneliti)

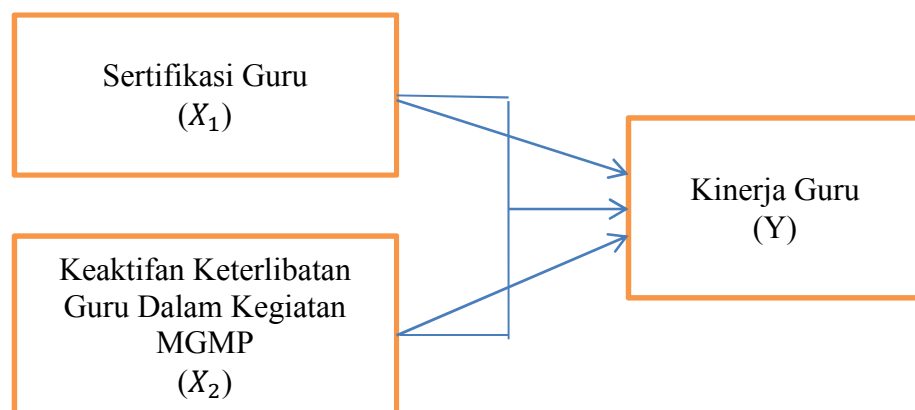
2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau merupakan ringkasan dari tujuan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Tinjauan pustaka berisi semua pengetahuan (teori, konsep, prinsip, hukum maupun proposisi) yang nantinya bisa membantu untuk menyusun kerangka berfikir dan operasional penelitian. Temuan hasil peneliti yang telah ada sangat membantu dan mempermudah peneliti dalam membuat kerangka konseptual. Kerangka berfikir diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian.

Sertifikasi Guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepemilikan sertifikat pendidik untuk guru yang akan dijadikan bukti formal bahwa guru telah mendapat pengakuan sebagai tenaga profesional.

Keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan yang dilaksanakan MGMP. Indikator pengukuran keterlibatan guru dilihat dari kehadiran guru dan keaktifan guru dalam kegiatan MGMP.

Kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang meliputi kegiatan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
(Sumber : diolah oleh peneliti)

Keterangan:

r_1 = Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru

r_2 = Pengaruh Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP Terhadap Kinerja Guru

R = Pengaruh secara bersamaan Sertifikasi Guru dan Keterlibatan Guru dalam MGMP Terhadap Kinerja Guru

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan

dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar adanya.

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam hal ini hipotesis memungkinkan peneliti menghubungkan teori dengan pengamatan dalam mencari kebenaran, dengan pengertian bahwa penyelidikan atau penelitianlah yang akan menentukan apakah hipotesis kita diterima atau ditolak.

Berdasarkan penjelasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

2. H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

3. H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dan keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dan keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Medan Tahun Ajaran 2019/2020.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Untuk melakukan penelitian tidak pernah terlepas dari tempat atau lokasi penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 8 Medan yang beralamat di Jl. Sampali No.23 Medan, Kec. Medan Area, Prov. Sumatera Utara.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian Pengaruh Sertifikasi Guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru ini akan dilaksanakan pada Tahun Ajaran .2019/2020.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMA Negeri 8 Medan yang berjumlah 67 orang guru dengan distribusi sebagai berikut:

Tabel 3.1 Daftar Nama Guru SMA Negeri 8 Medan

No	Nama Guru	NIP	Gol.
1	Drs. Jongor Ranto Panjaitan, M.Min	196707271998021001	IV/b
2	Dra. Rosmaida Asianna Purba, M.Si	196705121990012001	IV/b
3	Sri Rahmawati, S.Pd., M.Pd	197712012008012005	III/a
4	Ramlan Sianipar, S.Pd	196302191986011001	IV/a
5	Dra. Azwina Lubis, M.Pd	195901241983032004	IV/a
6	Drs. Maryono, M.Si	196801251996031002	IV/b
7	Drs. Mukhlis	195902081986031008	IV/b
8	Drs. Samuel Aritonang, M.Si	196411231991031005	IV/b
9	Herbin Manurung, S.Pd., M.Si	197303171998011001	IV/b
10	Dra. Herliana, M.Si	196708241994122001	IV/b
11	Hj. Gembira Siregar, S.Pd., M.Pd	196305041988032001	IV/b
12	Asima Samosir, S.PAK	196402061990102001	IV/b
13	Daswati Sigalingging, S.Pd., M.Si	196512081989032005	IV/b
14	Drs. Yazwar, M.Si	196701061988111001	IV/b
15	Elizabeth Sukarwijaya, S.Pd	196611251991032003	IV/b
16	Manna Banjarnahor, S.Pd	196012111984032002	IV/b
17	Nurtaito Sianturi, S.Pd., M.Si	196803301991012001	IV/b
18	Rosianna, M.Pd	196802041990012001	IV/b
19	Rut Maria Br. Ginting, S.Pd., M.Si	196707271990012001	IV/b
20	Siti Rapih Siregar, M.Pd	196904221994122001	IV/b
21	Drs. Tunggul Sitorus, M.Pd	195902071986031003	IV/a
22	Famatisokhi Hia, S.Th., M.Pd.K	196602092000031002	IV/a
23	Sri Yunita Lubis, S.Pd., M.Pd	198206132006042006	IV/a
24	Sere Martalena Simamora, S.Pd	197407202005022001	III/d
25	Dra. Masuratna, M.Pd	196903212006042004	III/c
26	Helen Afrida, S.Pd	198304242009032013	III/c
27	Raden Dwi Puspa Kesumawati, M.Pd	197706172006042011	III/c
28	Sahara, S.Pd	198212012009042012	III/c
29	Yuana Rukiah Marpaung, S.Pd	197211122005022001	III/c
30	Berlian Sihombing, S.Pd., M.Si	198104282006042005	III/b
31	Diana Natalia Br. Lingga, S.Kom	198312012010012019	III/b
32	Diana Syaffitri, S.Pd	197705072008012008	III/b
33	Dorta Destina Panggabean, S.Kom	198012182009042005	III/b
34	Sastriani Simanungkalit, S.Pd	196710262007012003	III/b
35	Elida Usni, S.Sos	198401242009022004	III/b
36	Hesty Lola Br. Hotang, SS	198309132010012021	III/b
37	Iwan Sunarya Panjaitan, S.Pd., M.Pd	198707212010011006	III/b
38	Masyita Lubis, S.Pd	198107252010011008	III/b
39	Niruanita Sihotang, S.Pd	198003192009042004	III/b
40	Sofian Aritonang, S.Pd	198206112009031004	III/b
41	Suria Pardamean Pangaribuan, M.Pd	198309182010011020	III/b
42	Syarifah Aini, S.Ag., M.Hum	197209152007012004	III/b

43	Tety Anggraini Panjaitan, S.Pd	197606022008012003	III/b
44	Yuliami, S.Pd	197211122005022001	III/b
45	Siska Handayani Sani, S.Pd	198501062011012009	III/b
46	Fathul Mulki Nasution, S.Pd., M.Hum	198903102011012010	III/b
47	Rancus Benyamin Sinabariba, SS	198207132011011008	III/b
48	Bahtra Arfiandri Hs., ST	197808172014111002	III/a
49	Nelly Mariana, S.Pd	198810272014022002	III/a
50	Dra. Erika Rosdiana, M.Si	196907172008012002	-
51	Ria Juniar Tampubolon, S.Pd	198506192009032008	-
52	Dra. Pitamarito Silitonga	196003031986032002	-
53	Dumaria Siregar, S.Pd	-	-
54	Efriani Ritonga, S.Pd	-	-
55	Indah Pertiwi, S.Pd	-	-
56	Ahmad Sari Bulan, S.Pd.	-	-
57	Denny Syahputra Panjaitan, S.Pd	-	-
58	Janto Simamora, S.Pd	-	-
59	Perdinan, S.Ag	-	-
60	Zulkifli, S.Pd	-	-
61	Saiful Hadi Pulingan, S.Pd.I	-	-
62	Ade Affany, S.Si	-	-
63	Maria Diva Oktaris Simamora, S.Pd	-	-
64	Erika Andayani Br. Bangun, S.Pd	-	-
65	Febryati De Juniar Malau, S.Pd	-	-
66	Catherine Siregar, S.Pd	-	-
67	Lady Noviya Simanjuntak, S,Pd	-	-

(Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 8 Medan)

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan peneliti adalah sampel bertujuan (*Purposive sample*) yang dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini dari 67 jumlah guru yang ada di SMA Negeri 8 Medan, peneliti mengambil sampel sebanyak 46 orang guru yang mendapat sertifikasi guru dan terlibat dalam kegiatan MGMP. Alasan peneliti mengambil 46 guru

sebagai responden dalam penelitian ini adalah untuk memfokuskan penelitian pada pengaruh program sertifikasi guru dan keaktifan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru sebagai tenaga pendidik, sehingga guru yang belum tersertifikasi tidak dijadikan responden dalam penelitian ini.

Tabel 3.2 Daftar Sertifikasi Guru Dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP SMA Negeri 8 Medan

No	Nama Guru	NIP	Gol.
1	Drs. Jongor Ranto Panjaitan, M.Min	196707271998021001	IV/b
2	Dra. Rosmaida Asianna Purba, M.Si	196705121990012001	IV/b
3	Sri Rahmawati, S.Pd., M.Pd	197712012008012005	III/a
4	Ramlan Sianipar, S.Pd	196302191986011001	IV/a
5	Dra. Azwina Lubis, M.Pd	195901241983032004	IV/a
6	Drs. Maryono, M.Si	196801251996031002	IV/b
7	Drs. Mukhlis	195902081986031008	IV/b
8	Drs. Samuel Aritonang, M.Si	196411231991031005	IV/b
9	Herbin Manurung, S.Pd., M.Si	197303171998011001	IV/b
10	Dra. Herliana, M.Si	196708241994122001	IV/b
11	Hj. Gembirawati Siregar, S.Pd., M.Pd	196305041988032001	IV/b
12	Asima Samosir, S.PAK	196402061990102001	IV/b
13	Daswati Sigalingging, S.Pd., M.Si	196512081989032005	IV/b
14	Drs. Yazwar, M.Si	196701061988111001	IV/b
15	Elizabeth Sukarwijaya, S.Pd	196611251991032003	IV/b
16	Manna Banjarnahor, S.Pd	196012111984032002	IV/b
17	Nurtaito Sianturi, S.Pd., M.Si	196803301991012001	IV/b
18	Rosianna, M.Pd	196802041990012001	IV/b
19	Rut Maria Br. Ginting, S.Pd., M.Si	196707271990012001	IV/b
20	Siti Rapih Siregar, M.Pd	196904221994122001	IV/b
21	Drs. Tunggul Sitorus, M.Pd	195902071986031003	IV/a
22	Famatisokhi Hia, S.Th., M.Pd.K	196602092000031002	IV/a
23	Sri Yunita Lubis, S.Pd., M.Pd	198206132006042006	IV/a
24	Sere Martalena Simamora, S.Pd	197407202005022001	III/d
25	Dra. Masuratna, M.Pd	196903212006042004	III/c
26	Raden Dwi Puspa Kesumawati, M.Pd	197706172006042011	III/c
27	Yuana Rukiah Marpaung, S.Pd	197211122005022001	III/c
28	Diana Natalia Br. Lingga, S.Kom	198312012010012019	III/b
29	Diana Syaffitri, S.Pd	197705072008012008	III/b
30	Dorta Destina Panggabean, S.Kom	198012182009042005	III/b
31	Sastriani Simanungkalit, S.Pd	196710262007012003	III/b
32	Elida Usni, S.Sos	198401242009022004	III/b
33	Hesty Lola Br. Hotang, SS	198309132010012021	III/b

34	Iwan Sunarya Panjaitan, S.Pd., M.Pd	198707212010011006	III/b
35	Niruanita Sihotang, S.Pd	198003192009042004	III/b
36	Sofian Aritonang, S.Pd	198206112009031004	III/b
37	Suria Pardamean Pangaribuan, M.Pd	198309182010011020	III/b
38	Syarifah Aini, S.Ag., M.Hum	197209152007012004	III/b
39	Tety Anggraini Panjaitan, S.Pd	197606022008012003	III/b
40	Yuliami, S.Pd	197211122005022001	III/b
41	Siska Handayani Sani, S.Pd	198501062011012009	III/b
42	Fathul Mulki Nasution, S.Pd., M.Hum	198903102011012010	III/b
43	Rancus Benyamin Sinabariba, SS	198207132011011008	III/b
44	Bahtra Arfiandri Hs., ST	197808172014111002	III/a
45	Dra. Erika Rosdiana, M.Si	196907172008012002	-
46	Dra. Pitamarito Silitonga	196003031986032002	-

(Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 8 Medan)

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:61) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sertifikasi Guru (X_1) dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP (X_2).
- b. Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

3.3.2 Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional atas variabel penelitian sebagai berikut:

a. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepemilikan sertifikat pendidik untuk guru yang akan dijadikan bukti formal bahwa guru telah mendapat pengakuan sebagai tenaga profesional, yang dapat diukur dengan indikator :

1. Kompetensi pedagogik
2. Kompetensi kepribadian
3. Kompetensi professional
4. Kompetensi sosial

b. Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP

Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP adalah partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan yang dilaksanakan MGMP. Indikator pengukuran keterlibatan guru dilihat dari kehadiran guru dan keaktifan guru dalam kegiatan MGMP, yang dapat diukur dengan indikator:

1. Kehadiran guru dalam mengikuti MGMP
2. Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang alat dan media mengajar
3. Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang pendekatan dan metode yang cocok dengan materi yang akan diberikan

4. Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang penyusunan RPP dan silabus
5. Keikutsertaan guru dalam kegiatan MGMP seperti KTI, seminar, lokakarya, penataran dan diklat berjenjang
6. Keterlibatan guru dalam penyusunan instrument evaluasi pembelajaran
7. Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang pembuatan program pembelajaran
8. Kerjasama antar guru dalam memecahkan masalah-masalah pembelajaran
9. Keikutsertaan guru dalam pembahasan materi pembelajaran dalam pemantapan siswa menghadapi Ujian Nasional

c. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang meliputi kegiatan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, yang dapat diukur dengan indikator :

1. Perencanaan pembelajaran
2. Pelaksanaan pembelajaran
3. Evaluasi pembelajaran

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:147) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menggunakan sebuah alat ukur yang baik, yang disebut dengan instrumen penelitian. Hal yang perlu diperhatikan adalah memeriksa kesalahan dan keterpercayaan instrumen yang digunakan. Instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam mengumpulkan data yang harus memenuhi syarat penting yaitu *valid* dan *reliable*, maka harus dilakukan uji instrumen penelitian.

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya memilih menceklis atau mencentang angket yang akan di isi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial". Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pilihan Jawaban serta bobot Pertanyaan

NO	PILIHAN JAWABAN	BOBOT
1.	Selalu (SL)	4
2.	Sering (SR)	3
3.	Kadang-kadang (KK)	2
4.	Tidak Pernah (TP)	1

(Sumber Sugiyono)

Kisi-kisi pengembangan instrumen disusun berdasarkan teori yang telah diuraikan. Variabel Sertifikasi Guru dijabarkan menjadi 4 indikator dengan 20 butir pertanyaan, variabel Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP dijabarkan menjadi 9 indikator dengan 10 butir pertanyaan, dan variabel Kinerja Guru dijabarkan menjadi 3 indikator dengan 15 butir pertanyaan.

Tabel 3.4 Indikator Sertifikasi Guru

No	Indikator	No. butir	Jumlah Pertanyaan
1.	Kompetensi Pedagogik	1,2,3,4,5	5
2.	Kompetensi Kepribadian	6,7,8,9,10	5
3	Kompetensi Profesional	11,12,13,14,15	5
4	Kompetensi Sosial	16,17,18,19,20	5
	Total		20

(Sumber : diolah oleh peneliti)

Tabel 3.5 Indikator Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP

No	Indikator	No. Butir	Jumlah Pertanyaan
1.	Kehadiran guru dalam mengikuti kegiatan MGMP	1	1
2.	Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang alat dan media mengajar	2	1
3.	Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang pendekatan dan metode yang cocok dengan materi yang akan diberikan.	3	1
4.	Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang penyusunan RPP dan silabus.	4	1
5	Keikutsertaan guru dalam kegiatan MGMP seperti KTI, seminar, lokakarya, penataran dan diklat berjenjang	5,6	2

6	Keterlibatan guru dalam penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran	7	1
7	Keikutsertaan guru dalam pembahasan tentang pembuatan program pembelajaran	8	1
8	Kerjasama antar guru dalam memecahkan masalah-masalah pembelajaran	9	1
9	Keikutsertaan guru dalam pembahasan materi pembelajaran dan pementapan siswa menghadapi Ujian Nasional	10	1
	Total		10

(Sumber : diolah oleh peneliti)

Tabel 3.6 Indikator Kinerja Guru

No	Indikator	No butir	Jumlah Pertanyaan
1.	Perencanaan Pembelajaran	1,2,3,4,5,6	5
2.	Pelaksanaan Pembelajaran	6,7,8,9,10	5
3	Evaluasi Pembelajaran	11,12,13,14,15	5
	Total		15

(Sumber : diolah oleh peneliti)

3.5. Pengujian Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu diuji cobakan untuk melihat validitas dan reabilitas angket tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditasan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Tujuan mengadakan validitas adalah untuk membedakan antara skor responden dari kelompok tinggi dengan skor kelompok rendah.

Kriteria pengujian adalah:

Terima H_0 jika $-t_{1-\frac{1}{2}\alpha} \leq t \leq t_{1-\frac{1}{2}\alpha}$ dan tolak H_0 jika keadaan sebaliknya. Dalam hal ini $t_{1-\frac{1}{2}\alpha}$ kita dapat dari daftar distribusi t dengan dk = $(n_1 + n_2 - 2)$ dan $\alpha = 0,05$. Untuk menguji Validitas instrument dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).

Syarat valid jika pada tariff signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,05) maka instrument itu dianggap valid dan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen tersebut sudah baik.

Untuk menafsirkan harga reliabilitas angket maka harga tersebut dikonfirmasi ke tabel harga kritik *r Product Moment* dengan $\alpha = 0,05$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket dinyatakan reliabel.

Dengan ketentuan, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan reliabel, selanjutnya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 95% dan $\alpha = 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Untuk menguji reliabilitas angket dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) Angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh sertifikasi dan manfaat keterlibatan guru dalam MGMP terhadap kinerja guru. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 46 guru tersertifikasi dan Guru yang terlibat dalam MGMP di SMA Negeri Medan.

Angket dapat dibedakan menjadi beberapa jenis menurut sudut pandangnya. Dalam penelitian ini digunakan angket tertutup dan tidak langsung, dimana responden guru hanya memilih alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti atas pertanyaan yang diajukan. Responden diminta untuk memberi tanda centang pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3.6.2. Pengumpulan Data Sekunder (Dokumentasi)

Menurut Arikunto (2017:274) Metode Pengumpulan data sekunder yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini bisa didapat melalui dokumentasi yang ada di sekolah, seperti daftar hadir guru, laporan gaji guru, laporan kegiatan guru, dan sebagainya.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Arikunto (2017:282) Model analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji kenormalan distribusi residual, apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas :
 - a. Apabila $p\text{-value}(pv) < \alpha(0,05)$ artinya data tidak berfungsi normal.
 - b. Apabila $p\text{-value}(pv) < \alpha(0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

pengujian ini dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent Variable*), dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terjadi multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas. Pengujian ini dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).

3.7.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji hipotesis parsial (uji t), dan uji determinasi (R^2), uji hipotesis simultan (uji f)

3.7.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji T statistik dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikatnya.

Kriteria uji yang digunakan:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa variabel Sertifikasi Guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP terhadap variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Guru.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa variabel Sertifikasi Guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP terhadap variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Guru.

pengujian ini dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F statistik ini adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa variabel

Sertifikasi Guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Guru.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa variabel

Sertifikasi Guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Guru.

Untuk menguji hipotesis secara simultan dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Sertifikasi Guru dan Keaktifan Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dibantu dengan program kompetensi yaitu SPSS V.24 (*Statistical program for social science*).