

ARTIKEL
PENELITIAN DISERTASI DOKTOR



JUDUL:

**DAMPAK SERTIFIKASI GURU SMK
TERHADAP KINERJA GURU**

**SUTOPO, M.T.
NIDN 0013037104**

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
NOPEMBER, 2013**

ABSTRAK

Pada tahap awal, penelitian ini adalah bagian dari penelitian disertasi yang bertujuan mendeskripsikan secara kuantitatif variabel dampak sertifikasi, kemampuan kerja guru, motivasi kerja guru, komitmen kerja guru, dan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan setelah mengikuti program sertifikasi guru.

Secara utuh penelitian disertasi ini menggunakan metode penelitian kombinasi (mix methods) dengan desain sequential explanatory atau menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif secara berurutan. Pada tahap awal, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk memperoleh data yang terukur yang bersifat deskriptif, komparatif dan asosiatif dan menjawab hipotesis dan pertanyaan penelitian. Setelah data-data kuantitatif selesai dianalisis, penelitian dilanjutkan dengan metode penelitian kualitatif dimana data yang diperoleh digunakan untuk membuktikan, memperdalam, dan memperluas data-data kuantitatif. Pada fase akhir, dilakukan analisis secara bersama-sama dengan memadukan hasil analisis data kuantitatif dan data kualitatif, sehingga diperoleh kesimpulan dan rekomendasi kebijakan secara lebih lengkap.

Hasil analisis secara deskriptif sebagian data hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dampak sertifikasi guru SMK yang dikembangkan dari aspek kebanggaan, keprofesionalan dan kesejahteraan secara keseluruhan diperoleh informasi sebesar 34% termasuk kategori amat baik, 58% termasuk kategori baik, 6% kategori cukup dan 2% termasuk kategori kurang, (2) kemampuan kerja guru yang dikembangkan dari aspek kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial secara keseluruhan diperoleh informasi sebesar 32% termasuk kategori amat baik, 60% kategori baik, 6% cukup dan 2% termasuk kategori kurang, (3) motivasi kerja guru yang diindikasikan dari aspek kebutuhan berprestasi, eksistensi dan berkuasa, berafiliasi, aktualisasi dan kemandirian, dan harapan pertumbuhan diperoleh informasi sebesar 24% termasuk kategori amat baik, 60% termasuk kategori baik, dan 16% masuk kategori cukup, (4) komitmen kerja guru yang dikembangkan dari aspek komitmen afektif, kontinuitas dan normative diperoleh temuan sebesar 26% termasuk aktegori amat baik, 64% termasuk kategori baik, dan 10% masuk kategori cukup, (5) kinerja guru SMK yang dikembangkan dari aspek pelaksanaan tugas pokok, pelaksanaan tugas di luar tugas pokok dan pengembangan keprofesionalan diperoleh informasi sebesar 20% termasuk kategori amat baik, 64% termasuk aktegori baik, dan 16% termasuk kategori cukup.

Kata kunci: dampak, sertifikasi guru SMK, deskriptif

PENDAHULUAN

Faktor kunci penentu daya saing bangsa dalam era global adalah ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia (Trilling & Hood, 1999:5-6; Wen, 2003:21-94). Analisis tersebut didukung oleh penelitian Bank Dunia (Samani, 2008:3) yang menunjukkan bahwa kekuatan suatu negara dalam era global ditentukan oleh faktor-faktor: (1) inovasi dan kreatifitas (45%), jaringan kerjasama/*networking* (25%), teknologi/*technology* (20%), dan sumberdaya alam/*natural resources* (10%). Hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa suatu bangsa yang memiliki keunggulan komparatif dalam sumber daya alam, tidak akan mampu banyak berbuat dalam kancah persaingan global tanpa didukung oleh keunggulan sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan data dari berbagai survey internasional, kualitas hasil pendidikan Indonesia masih relatif rendah dan tertinggal oleh negara-negara lain, termasuk sesama negara ASEAN. Laporan UNDP (*United Nation Development Project*) tahun 2007/2008, tentang Index Pembangunan Manusia (IPM) atau HDI (*Human Development Index*) Indonesia berada di peringkat 107 dari 177 negara. Apabila disandingkan dengan negara sekitar, tingkat HDI Indonesia jauh tertinggal. Contoh, Malaysia berada di peringkat 63, Thailand 78 dan Singapura 25. Indonesia hanya lebih baik dari Papua Nugini dan Timor Leste yang berada pada posisi 145 dan 150. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan kita masih jauh tertinggal dengan negara-negara tetangga, sehingga perlu pembenahan secara cepat dan tepat, agar negara kita dapat sejajar dengan negara maju lainnya. (http://hdrstats.undp.org/countries/country_fact_sheets/cty_fs_IDN.html).

Melalui pengalaman pendidikan masa lalu yang telah membentuk masyarakat dan budaya Indonesia terjerumus dalam berbagai krisis, diperlukan reformasi pendidikan yang lebih berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dalam semua jenjang dan jenis pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan syarat mutlak untuk mempercepat terwujudnya masyarakat yang madani dan berdemokratis. Masyarakat madani yang demokratis hanya dapat dibentuk melalui perwujudan masyarakat yang cerdas. Masyarakat yang cerdas hanya dapat dibentuk melalui pendidikan yang berkualitas (Tilaar, 2000:1-25).

Pendidikan kejuruan (SMK) sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan menyiapkan lulusannya memasuki dunia kerja memiliki peran strategis dalam menyiapkan SDM khususnya tenaga kerja tingkat menengah. Sebagai sub sistem pendidikan nasional, pendidikan kejuruan harus berbenah guna mengantisipasi kebutuhan dan tantangan masa depan. Hal ini perlu dilakukan terus menerus diselenggarakan dengan kebutuhan perkembangan dunia usaha dan dunia industri, serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Perbaikan pendidikan menengah kejuruan diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja terampil yang memenuhi kebutuhan dunia usaha dan industri, serta mencetak manusia yang mampu menciptakan lapangan kerja sendiri (Depdiknas, 2008:1-66).

Meskipun menunjukkan peran positif, beberapa studi masih menemukan permasalahan yang dihadapi oleh pendidikan kejuruan. Permasalahan tersebut terkait dengan kontribusi bagi masyarakat, kualitas penyelenggaraan program, pembelajaran, kesempatan lulusan mendapatkan pekerjaan, dan tantangan perubahan yang begitu cepat. *Governing Board Members of TVET (2004)*, mencatat beberapa isu dan trend pendidikan kejuruan di kawasan Asia Tenggara yang antara lain menunjukkan:

(1) limited number of qualified personnel with high quality including commitment and result-focused, (2) limited capacity in utilization of research and evaluation as tools for development, (3) unsystematic or lack of staff development programs, (4) negative image of VTE especially among community members, (5) inadequate number of qualified teachers, (6) lack of public-private sector partnership in training teachers and students, (7) curriculum irrelevancy and the misfit of VTET graduates, (8) copying with IT explosion and rapid expansion of ICT, (9) lacking in the development of teaching and learning resources, dan (10) lack of facilities, especially lab and workshops.

Pada lingkup nasional, permasalahan pendidikan kejuruan terutama menyangkut relevansi dan kolaborasi antara sekolah dengan dunia usaha/industri. Data Biro Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran lulusan SMK meningkat sedangkan lowongan kerja yang belum terisi lulusan SMK juga meningkat (Kompas, 5 Januari 2009). Hal ini menunjukkan relevansi pendidikan di SMK dengan kebutuhan tenaga kerja yang masih rendah. Sementara itu hasil observasi empirik di lapangan masih mengindikasikan bahwa sebagian besar lulusan SMK kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi, sulit untuk bisa dilatih kembali, dan kurang bisa mengembangkan diri.

Direktorat Pembinaan SMK juga memprediksi tantangan yang akan dihadapi para lulusan SMK akan semakin meningkat, untuk itu peserta didik perlu: (1) memiliki keterampilan dasar yang memungkinkan pengembangan dan penyesuaian diri mengikuti perkembangan iptek; (2) mengumpulkan, menganalisa, dan mengorganisasi informasi; (3) mengkomunikasikan ide dan informasi; (4) merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan; (5) mampu bekerjasama dan kerja berkelompok; (6) mampu memecahkan masalah; (7) berfikir logis dan mampu menggunakan ide-ide matematik; (8) menguasai bahasa komunikasi global (bahasa Inggris). Upaya membekali lulusan SMK dengan berbagai kompetensi tersebut selaras dengan analisis Bank Dunia (Joy Nam, 2009:3) yang merumuskan perubahan kebutuhan pasar kerja:

...it is necessary to examine the changing economic context for education and skills demands in the labor market and the trends that reflect these new demands. The dynamic forces of the knowledge economy, accompanied by

changing markets, scientific and technological advances, and increasing globalization and internationalization, call for a new face of skills and competencies. Such skills and competencies are not only highly desired, but also often required in order to meet the demands of this changing economic context and labor market realities.

Faktor mendasar yang dapat meningkatkan kinerja SMK menjadi lebih optimal adalah faktor kinerja guru-gurunya. Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian yang pertama dan utama. Argumentasi tersebut didukung oleh Fullan (2001:115), yang menyatakan bahwa “*educational change depend on what teacher do and think*”. Menurut Surya (2008:40), tumpuan kualitas pendidikan pada sosok guru merupakan hal yang wajar, karena guru sebagai pendidik merupakan jabatan yang amat strategis dalam menunjang proses dan hasil kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan rendahnya kualitas guru ini adalah dengan mengadakan sertifikasi. Keputusan pemerintah mengadakan sertifikasi bagi tenaga pendidik (guru) bertujuan untuk; (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, dan (4) meningkatkan profesionalitas guru (Depdiknas, 2008a:5).

Tantangan nyata yang harus dihadapi guru SMK pasca sertifikasi adalah bagaimana guru SMK dapat *survive* dan mampu memberikan *learning services* yang sejalan dengan tuntutan dinamika perkembangan ilmu dan teknologi di abad 21. Guru SMK harus tanggap dan selalu belajar terhadap perubahan dunia dan keinginan masyarakat, termasuk dunia usaha dan dunia industri. Menurut Arends (2004:20-28), dinyatakan bahwa menjadi seorang guru yang efektif, guru harus; (1) memiliki kualitas personal yang memungkinkan untuk mengembangkan hubungan antar manusia (siswa, orangtua, dan kolega), (2) mampu meningkatkan pengetahuan yang dimiliki terkait dengan (pembelajaran, pengembangan SDM), menguasai kemampuan memotivasi siswa, meningkatkan prestasi belajar dan mengembangkan pola berpikir tinggi, dan menghasilkan siswa yang mampu mengatur diri sendiri.

Berbagai permasalahan dan tantangan guru di atas makin menunjukkan pentingnya upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja rendah tidak saja gagal memenuhi standar kinerja, namun juga akan memberikan pengaruh buruk kepada orang lain (Jones, Jenkin & Lord, 2006:2). Guru yang memiliki kinerja rendah dapat berdampak negatif dalam hal: (1) reputasi dan citra sekolah di masyarakat; (2) pencapaian kinerja sekolah; (3) kinerja guru lain; (4) kinerja staf pendukung; dan (5) kepemimpinan dan manajerial sekolah.

Sejak kebijakan program sertifikasi guru digulirkan oleh pemerintah (2007), sampai saat ini belum ada penelitian yang secara komprehensif mengungkap

kinerja guru SMK pasca sertifikasi dan bagaimanakah dampak sertifikasi guru terhadap kinerjanya. Secara detail, penelitian ini berusaha mengungkap dampak sertifikasi guru terhadap faktor-faktor psikologis yang secara teori mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor psikologis tersebut adalah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja guru. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pembuat kebijakan tentang kinerja guru SMK setelah memperoleh sertifikat pendidik berdasarkan data-data yang digali secara kuantitatif dan diperdalam dengan data kualitatif, sehingga pelaksanaan program sertifikasi guru, khususnya guru SMK dapat disempurnakan prosesnya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perumus kebijakan dalam pembinaan tenaga pendidik terutama guru SMK di waktu mendatang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, pada awal ini permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan rumusan masalah sebagai berikut: *Bagaimanakah gambaran perubahan kemampuan kerja guru, motivasi kerja guru, komitmen kerja guru, dan kinerja guru kinerja Sekolah Menengah Kejuruan secara pasca sertifikasi?*

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian yang dilakukan Tracz et al. (2005:36-51) melalui interview kualitatif terhadap 25 orang guru yang telah lolos National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) menunjukkan bahwa guru-guru yang telah lolos sertifikasi lebih peduli dan pada kebutuhan dan perbedaan yang terjadi diantara siswa, serta memiliki komitmen baru untuk merubah pembelajaran (*teaching practices*) sesuai dengan kebutuhan dan perbedaan-perbedaan diantara siswa. NBPTS berhasil membentuk struktur konseptual mengajar, dimana perubahan digunakan untuk memfasilitasi siswa dalam belajar. Meskipun hasil identifikasi menunjukkan tidak ada perubahan yang relatif besar dalam praktik mengajar, secara keseluruhan proses sertifikasi guru mampu meningkatkan guru dalam melakukan usaha-usaha perbaikan (*improve*) dalam pembelajaran.

Riset yang dilakukan oleh Okpala, James, dan Hopson (2009:29-34) tentang efektivitas program sertifikasi guru, kepala sekolah sebagai “instructional leader” merasakan bahwa program sertifikasi guru mampu menjadikan guru memiliki efektifitas yang tinggi dalam proses pembelajaran, manajemen kelas, dan keterampilan personal, yang berimplikasi kepada pemimpin sekolah dan pembuat kebijakan untuk memberikan tambahan insentif kepada guru-guru bersertifikat yang mengajar di sekolah yang berkinerja rendah. Hasil penelitian ini mungkin dapat dijadikan pedoman bagi pembuat kebijakan untuk mempersempit “achievement gap” pencapaian prestasi siswa dengan sumber daya yang terbatas.

Philips (2008:114-122) melakukan penelitian tentang perbedaan kinerja guru yang bersertifikat dari lembaga sertifikasi nasional (National Board Certified

Teachers) dan non-National Board Certified Teachers (non-NBCTs), terhadap pencapaian kompetensi siswa di sekolah tinggi pendidikan keolahragaan. Kompetensi siswa diukur melalui aspek motor skill performance, cognitive fitness knowledge, outside-of-class participation, dan health-related fitness levels. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian kompetensi siswa pada semua indikator kinerja, dengan guru bersertifikat dari lembaga sertifikasi nasional (NBCTs) memiliki rata-rata yang lebih baik.

Pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia yang diteliti oleh Hastuti dkk. (2009:46) menunjukkan bahwa dampak sertifikasi guru belum nampak karena baru diselenggarakan. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan para informan diperoleh gambaran umum tentang dampak langsung dan tidak langsung dari pelaksanaan program sertifikasi guru. Dampak yang langsung terasa adalah terjadinya peningkatan kesejahteraan guru, sedangkan dampak yang terkait dengan peningkatan kualitas guru dan pendidikan belum terlihat. Studi kualitatif yang dilakukan oleh Wulandari (2010:104) tentang pengaruh sertifikasi guru terhadap kualitas proses belajar mengajar pelajaran bahasa Inggris di SMAN1 Klaten menunjukkan bahwa sertifikasi guru memiliki pengaruh secara parsial terhadap profesionalisme guru dalam mengajar, antara lain guru bersertifikat mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, menyiapkan berbagai media pembelajaran dan bahan pembelajaran, dan melakukan evaluasi yang merangsang siswa untuk giat belajar.

Studi yang dilakukan oleh Tiro dkk. (2008:127-129) tentang nilai tambah guru bersertifikat dan guru yang dilatih bermutu (kompetensi guru) menunjukkan: (1) terdapat perbedaan kompetensi, sikap mengajar, dan kepuasan kerja antara guru yang lulus dan yang tidak lulus sertifikasi, serta antara yang lulus sertifikasi dengan portofolio dan yang lulus sertifikasi dengan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG); (2) ada hubungan antara usia dengan kompetensi, sikap mengajar, dan kepuasan kerja guru; (3) iklim kerja memiliki hubungan positif dengan kompetensi, sikap mengajar, kepuasan kerja guru. Jadi, semakin baik iklim kerja, semakin tinggi kompetensi guru, semakin baik sikap mengajar guru, dan semakin tinggi kepuasan kerja guru; dan (4) ada perbedaan kompetensi, sikap mengajar, kepuasan kerja, dan iklim kerja guru menurut kabupaten/kota, provinsi, dan kawasan di wilayah negara Republik Indonesia. Temuan menarik, namun tidak dikemukakan dalam pertanyaan penelitian, yakni secara signifikan, ada perbedaan dimensi kompetensi sosial (kompetensi guru) dan dimensi sikap konatif serta perubahan sikap mengajar berdasarkan mata pelajaran yang diajarkan oleh guru.

Terkait dengan kinerja guru, penelitian yang dilakukan Nurlaela (2008:847) tentang kinerja guru setelah sertifikasi menunjukkan bahwa: (1) ada unsur kualifikasi dan tugas pokok, sebagian besar guru telah melaksanakan beban kerjanya sesuai dengan ketentuan (24 jam/minggu), namun hal-hal yang terkait dengan pembuatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang

berpusat pada siswa, dan penerapan penilaian alternatif, masih harus terus ditingkatkan; (2) pada unsur pengembangan profesi, sebagian besar guru masih tetap mengikuti diklat peningkatan kompetensi, namun dalam hal penulisan karya tulis dan penelitian masih memprihatinkan; dan (3) pada unsur pendukung profesi, kebanyakan guru jarang mengikuti forum ilmiah.

Penelitian Haryadi (2005:134-251) dengan fokus faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dan hasil belajar mahasiswa menemukan bahwa kesejahteraan dosen, komitmen dosen, dan motivasi kerja dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan hasil belajar mahasiswa. Penelitian yang dilakukan Agustina (2002:1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja mengajar guru.

Penelitian lain yang dilakukan Aritonang (2005:8-14) terhadap guru SMP menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 6,76% terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44%.

Studi yang dilakukan oleh Koch & Steers (Downs, et al., 1996:2) menemukan bahwa komitmen memiliki dampak signifikan terhadap perilaku kerja anggota organisasi. Riset yang dilakukan Tsui & Cheng (1999:249-268) menunjukkan bahwa komitmen guru memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, kemampuan inovasi, integrasi ide-ide baru dalam pekerjaan, tingkat kehadiran, pergantian guru. Hasil penelitian menunjukkan pula hubungan komitmen guru dengan peningkatan prestasi dan sikap siswa. Joffres & Haughey (2001:1) dalam riset kualitatifnya menyatakan bahwa:

when the teachers under study felt unsuccessful, that is, when they experienced low feelings of efficacy and low feelings of community, teachers' commitments shifted or declined. However, the impact of negative teaching experiences on commitments is far from uniform. Rather the teachers' commitments declined as a function of the teachers' understandings of their perceived failures. Commitments decreased in function of the teachers' causal attributions for their perceived failures. When teachers attributed their inability to impact student learning and develop a sense of community to students and specific community members, their commitments to the children and these community members decreased.

Berbagai penelitian (Glewwe, Was, & Kremer, 2003:32-35; Figlio & Kenny, 2003:18-19; McKinney, 2000:21-33; Greene & Foster, 2008:3; Hanushek, 2006:6-7; McEwan & Santibanez, 2005:21-22) menunjukkan bahwa sistem imbalan berkorelasi positif dengan kinerja guru terutama terlihat dari pencapaian prestasi siswa. Hal ini berarti bahwa semakin baik sistem imbalan yang dirasakan oleh guru akan semakin meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan prestasi siswa.

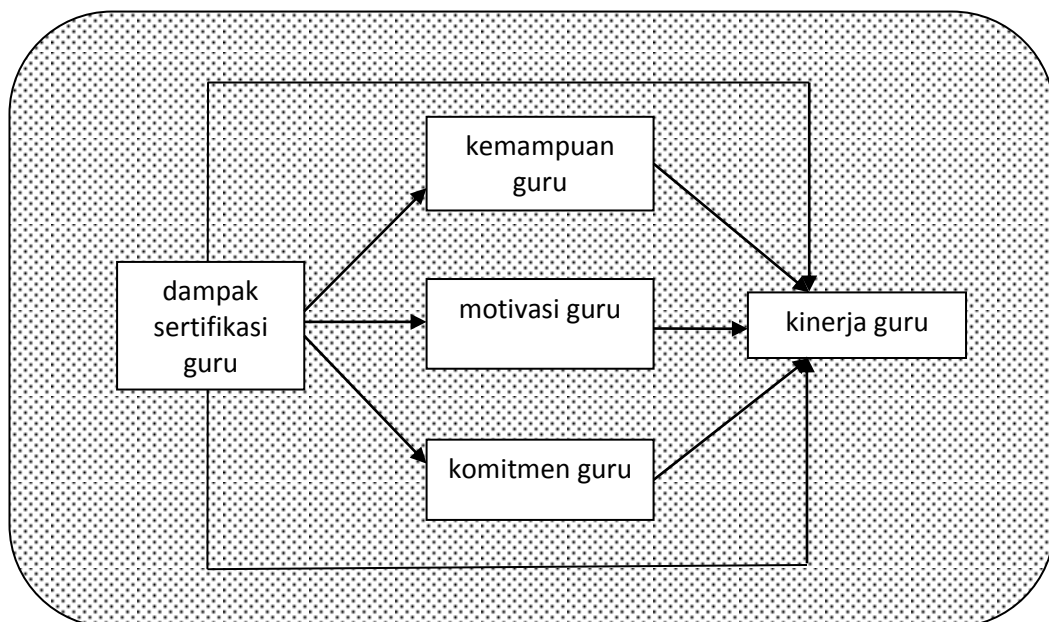
Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Implikasinya, sertifikat pendidik adalah pembuktian diri guru bahwa dirinya adalah tenaga profesional yang memenuhi segala kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Pada dasarnya pembuktian diri bisa dilakukan dengan segala cara, yang terpenting adalah guru menunjukkan kinerja (*performance*) yang benar-benar dapat mencerminkan diri sebagai tenaga profesional.

Terkait dengan kinerja guru, Robbin (2006:240-242) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dan interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Rumusan Robbin tersebut didukung oleh pendapat Greenberg & Baron (2003:207-208); Rao (2004:52); Landale (1999:370); dan Bramley (2003:89) yang menyatakan bahwa *performance* berkaitan dengan *individual variable* dan *situational variable*. Hal ini menunjukkan interaksi positif antara faktor-faktor tersebut akan menentukan perilaku kerja guru berikut kinerjanya. Apabila dicermati implementasi kebijakan program sertifikasi guru banyak menyentuh aspek internal dari fungsi kinerja guru tersebut. Oleh sebab itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pasca sertifikasi guru tersebut akan dikaji dari aspek internal yang tumbuh dari dalam diri guru. Oleh karenanya kinerja guru dapat diprediksi melalui faktor-faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan komitmen kerja guru.

Guru yang memiliki kemampuan, motivasi dan komitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, akan mempengaruhi seorang guru untuk berkinerja lebih baik. Oleh sebab itu program sertifikasi guru sebagai salah satu sistem untuk meningkatkan kinerja guru, seharusnya mampu menyentuh aspek-aspek internal yang berhubungan dengan kinerja guru. Guru yang meningkatkan kompetensi dan profesionalisnya akan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam melaksanakan setiap tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Guru yang meningkatkan rasa kebanggaan atas profesi dan eksistensinya akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Guru yang sejahtera akan memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk terikat dengan organisasinya dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Dengan demikian kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan komitmen kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian evaluasi dampak sertifikasi guru SMK terhadap kinerja sekolah ini termasuk jenis penelitian evaluasi dengan menggunakan metode kuantitatif-kualitatif (*mixed methods*). Secara utuh, desain penelitian yang digunakan adalah desain *sequential explanatory* atau penelitian kombinasi model. Penelitian kombinasi dengan desain *sequential explanatory* adalah penelitian yang menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif secara berurutan, di mana pada tahap pertama penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pada tahap kedua dilakukan dengan metode kualitatif (Cresswell, 2009:209). Metode kuantitatif berperan untuk memperoleh data kuantitatif yang terukur, yang dapat bersifat deskriptif, komparatif dan asosiatif sedangkan metode kualitatif berperan untuk membuktikan, memperdalam, dan memperluas data kuantitatif yang telah diperoleh pada tahap awal.



Gambar 1.

Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan ilustrasi pada Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa penelitian ini direncanakan menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) dengan pendekatan *sequential explanatory design*. Pada tahap awal, penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Kerangka konseptual pada Gambar 1 menunjukkan bahwa kinerja guru sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel-variabel kemampuan guru, motivasi guru, komitmen kerja guru, dan dampak sertifikasi guru.

Pada tahap akhir, peneliti akan menggunakan metode kualitatif (dalam Gambar 1 disimbolkan oleh kotak dengan bintik-bintik hitam). Data kualitatif yang diperoleh pada tahap akhir akan digunakan untuk membuktikan, memperluas

dan memperdalam data kuantitatif sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap.

Dilihat dari bentuk evaluasi maka penelitian ini termasuk evaluasi dampak (*impact evaluation*). Pemilihan evaluasi dampak didasarkan pada pemikiran antara lain: (1) program sertifikasi guru telah menghabiskan dana yang sangat besar, sehingga seluruh *stakeholder* sekolah perlu tahu ”*effect*” perbedaan yang terjadi; (2) program sertifikasi guru yang telah dilaksanakan sejak tahun 2007 telah cukup matang (*settled stage*) untuk dievaluasi dampaknya; (3) evaluasi lebih fokus pada *outcome* sehingga informasi dapat digali lebih mendalam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Hasil Penelitian

Deskripsi data kuantitatif dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi kategorik, ukuran tendensi sentral (mean, modus dan median), variabilitas (standar deviasi dan varians), dan bentuk grafik pareto serta grafik histogram. Variabel penelitian yang dideskripsikan tersebut adalah: (1) variabel Dampak Sertifikasi Guru (X1), (2) variabel Kemampuan Kerja Guru (X2), (3) variabel Motivasi Kerja Guru (X3), (4) variabel Komitmen kerja Guru (X4), dan (5) variabel Kinerja Guru (X5). Setiap variabel penelitian diuraikan dalam beberapa indikator yang terkait dengan variabel yang tersebut.

Variabel Dampak Sertifikasi Guru ditunjukkan melalui indikator kebanggaan, keprofesionalan, dan kesejahteraan. Variabel Kemampuan Kerja Guru dijabarkan menjadi indikator kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Variabel Motivasi Kerja Guru diindikasikan melalui indikator kebutuhan berprestasi, mengambil tanggungjawab pribadi, kebutuhan eksistensi dan berkuasa, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan aktualisasi dan kemandirian, serta harapan pertumbuhan. Variabel Komitmen Kerja Guru ditunjukkan dengan indikator komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Variabel Kinerja Guru dijabarkan melalui indikator pelaksanaan tugas pokok, pelaksanaan tugas di luar tugas pokok, dan pengembangan profesionalisme, kepribadian dan sosial. Terakhir variabel Kinerja Sekolah yang ditunjukkan melalui indikator kurikulum, proses pembelajaran, kompetensi lulusan, penilaian, pendidik dan tenaga kependidikan dan pengelolaan.

1. Dampak Sertifikasi Guru

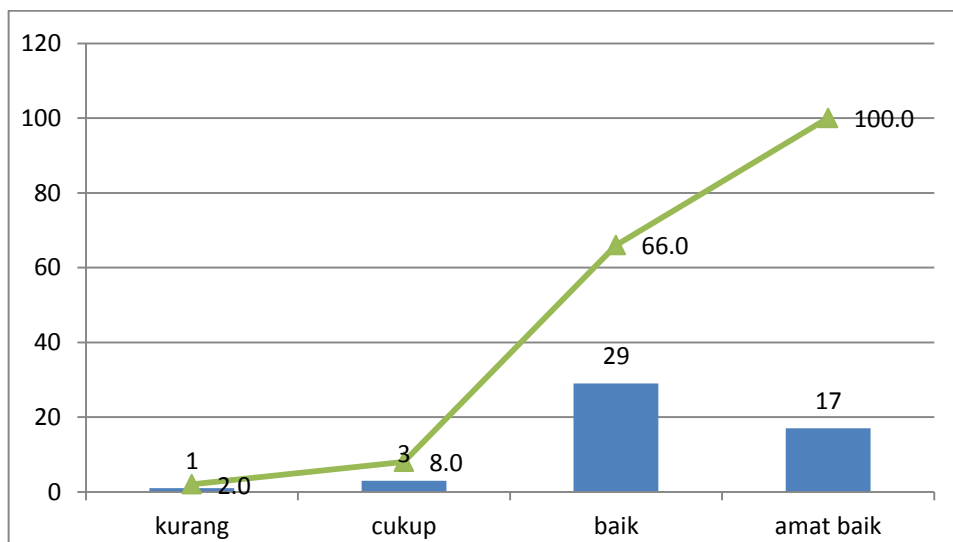
Data kuantitatif variabel Dampak Sertifikasi Guru diperoleh dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan jumlah butir sebanyak 17 pernyataan. Setiap butir memiliki skor butir minimal 1 dan maksimal 4, sehingga rentang skor variabel ini antara 17 sampai dengan 68. Dengan demikian variabel ini memiliki rerata normatif 42,5 dan nilai simpangan baku normatif 8,5. Hasil analisis data penelitian (empiris) terhadap variabel ini disajikan dalam Tabel 1. Berdasarkan

Tabel 1 tersebut diperoleh rentang skor 21 sampai dengan 68, ukuran tendensi sentral data secara empiris diperoleh nilai rerata 50,38, modus sebesar 46,0, median sebesar 47,0, dan simpangan baku empiris sebesar 9,12.

Tabel 1
Hasil analisis deskriptif variabel Dampak
Sertifikasi guru dan Indikatornya

	dampak	kebangaan	keprofesionalan	kesejahteraan
Mean	50.3800	32.5800	5.1600	12.6400
Median	47.0000	31.5000	6.0000	12.0000
Mode	46.00	30.00	6.00	11.00
Std. Deviation	9.12697	5.70030	1.55655	3.40923
Variance	83.302	32.493	2.423	11.623
Range	47.00	26.00	6.00	15.00
Minimum	21.00	14.00	2.00	5.00
Maximum	68.00	40.00	8.00	20.00
Sum	2519.00	1629.00	258.00	632.00

Kecenderungan data variabel dampak sertifikasi guru dapat diketahui dengan membandingkan nilai rerata empiris dengan rerata normatif dan nilai modulusnya. Hasil perhitungan rerata empiris variabel ini diperoleh 50,38 dan nilai modus sebesar 46. Data ini menunjukkan bahwa nilai rerata empiris lebih besar dibandingkan dengan nilai rerata normatif (42,5). Data ini menunjukkan bahwa kecenderungan data kuantitatif dampak sertifikasi guru SMK secara keseluruhan termasuk dalam kategori “tinggi”.



Gambar 2
Grafik Pareto Kecenderungan Data Variabel Dampak Sertifikasi Guru

2. Kemampuan Kerja Guru

Data kuantitatif variabel Kemampuan kerja Guru SMK pasca sertifikasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan jumlah butir sebanyak 67 pernyataan. Setiap butir memiliki skor butir minimal 1 dan maksimal 4, sehingga rentang skor variabel ini antara 67 sampai dengan 268. Dengan demikian variabel ini memiliki rerata normatif 167,5 dan nilai simpangan baku normatif 33,5. Berdasarkan data pada Tabel 2, hasil analisis data penelitian (empiris) terhadap variabel ini diperoleh rentang skor 112,0 sampai dengan 266,0 ukuran tendensi sentral data secara empiris diperoleh nilai rerata 203,36, modus sebesar 173,0 median sebesar 196,0 dan simpangan baku empiris sebesar 34,25.

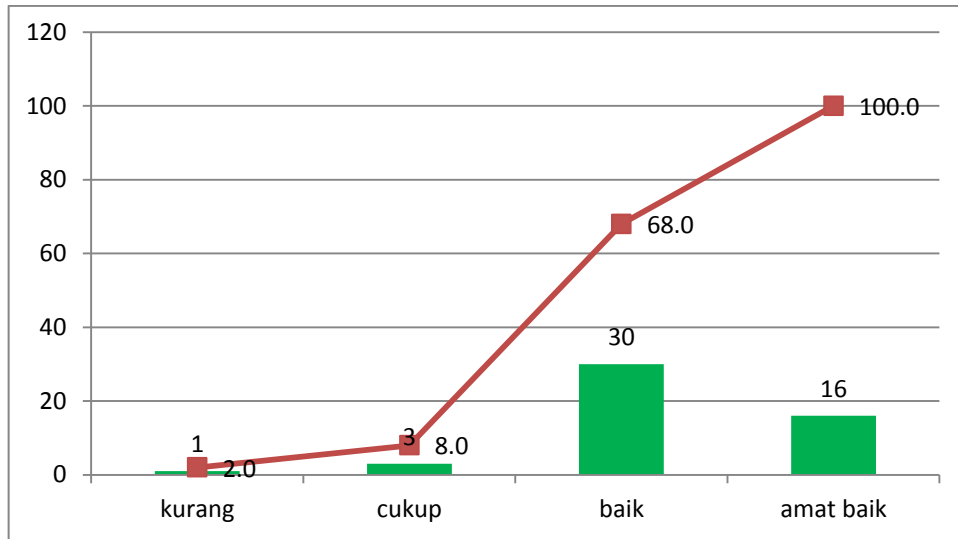
Tabel 2

Hasil analisis deskriptif variabel Kemampuan Kerja Guru dan Indikatornya

	kemampuan	pedagogis	profesional	kepribadian	sosial
Mean	203.3600	106.8600	28.9800	44.9200	22.6000
Std. Error of Mean	4.84442	2.57080	.74969	1.11129	.64015
Median	196.0000	105.0000	28.5000	44.5000	22.0000
Mode	173.00	105.00	25.00	42.00	23.00
Std. Deviation	34.25520	18.17827	5.30110	7.85803	4.52657
Variance	1173.419	330.449	28.102	61.749	20.490
Range	154.00	86.00	26.00	25.00	19.00
Minimum	112.00	52.00	14.00	31.00	13.00
Maximum	266.00	138.00	40.00	56.00	32.00
Sum	10168.00	5343.00	1449.00	2246.00	1130.00

Kecenderungan data variabel kemampuan kerja guru dapat diketahui dengan membandingkan nilai rerata empiris dengan rerata normatif dan nilai modulusnya. Hasil perhitungan rerata empiris variabel ini diperoleh 203,36 dan nilai modus sebesar 173,0. Data ini menunjukkan bahwa nilai rerata empiris lebih besar dibandingkan dengan nilai rerata normatif (167,5). Data ini menunjukkan bahwa kecenderungan data kuantitatif kemampuan kerja guru SMK pasca sertifikasi termasuk dalam kategori “tinggi”.

Kecenderungan data kuantitatif kemampuan kerja guru SMK pasca sertifikasi dapat juga diketahui melalui distribusi frekuensi kategorik. Gambar 3 menunjukkan kecenderungan variabel kemampuan kerja guru SMK sebesar 32% termasuk dalam kategori “amat baik”, 60% termasuk dalam kategori baik, dan 6% termasuk dalam kategori “cukup”, dan 2% termasuk kategori “kurang”. Dengan demikian, kecenderungan variabel kemampuan kerja guru SMK secara keseluruhan dapat dikatakan sebagian besar termasuk dalam kategori “tinggi”.



Gambar 3
Grafik Pareto Kecenderungan Data Variabel Kemampuan Kerja Guru

3. Motivasi Kerja Guru

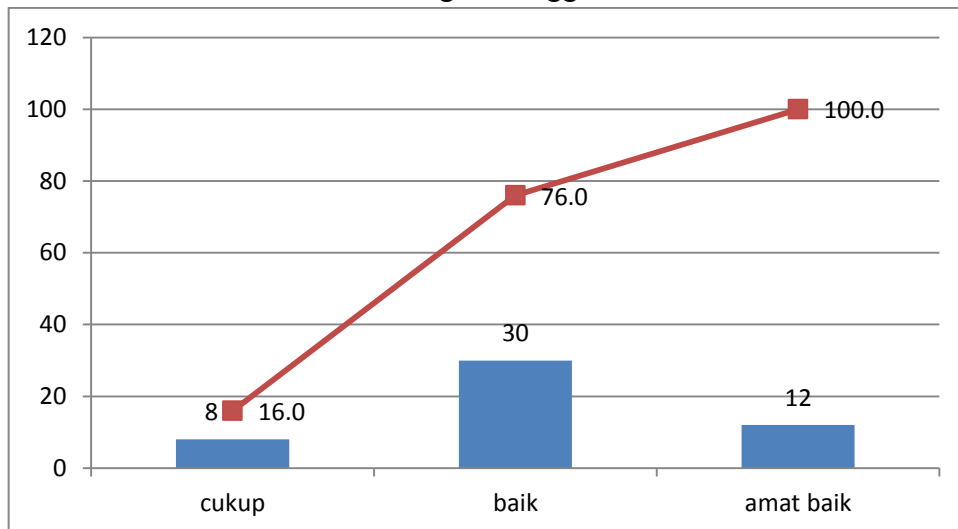
Data kuantitatif variabel motivasi kerja guru SMK pasca sertifikasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan jumlah butir sebanyak 45 pernyataan. Setiap butir memiliki skor butir minimal 1 dan maksimal 4, sehingga rentang skor variabel ini antara 45 sampai dengan 180. Dengan demikian variabel ini memiliki rerata normatif 112,5 dan nilai simpangan baku normatif 22,5.

Tabel 3
Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja Guru dan Indikatornya

	motivasi	berprestasi	eksistensi	berafiliasi	aktualisasi	pertumbuhan
Mean	130.8200	47.3000	22.8200	22.3000	20.7400	17.6600
Std. Error of Mean	3.08051	1.15573	.62577	.60962	.43595	.44686
Median	127.0000	47.5000	22.5000	22.0000	20.0000	17.0000
Mode	126.00	48.00	22.00	22.00	21.00	16.00
Std. Deviation	21.78250	8.17225	4.42484	4.31064	3.08260	3.15976
Variance	474.477	66.786	19.579	18.582	9.502	9.984
Range	89.00	36.00	18.00	18.00	14.00	14.00
Minimum	84.00	28.00	13.00	12.00	13.00	10.00
Maximum	173.00	64.00	31.00	30.00	27.00	24.00
Sum	6541.00	2365.00	1141.00	1115.00	1037.00	883.00

Hasil analisis data penelitian (empiris) terhadap variabel ini diperoleh rentang skor 84 sampai dengan 173, ukuran tendensi sentral data secara empiris diperoleh nilai rerata 130,82, modus sebesar 126 median sebesar 127 dan simpangan baku empiris sebesar 21,78. Kecenderungan data variabel motivasi

kerja guru dapat diketahui dengan membandingkan nilai rerata empiris dengan rerata normatif dan nilai modusnya. Hasil perhitungan rerata empiris variabel ini diperoleh 130,82. dan nilai modus sebesar 126. Data ini menunjukkan bahwa nilai rerata empiris lebih besar dibandingkan dengan nilai rerata normatif (112,5). Data ini menunjukkan bahwa kecenderungan data kuantitatif motivasi kerja guru SMK pasca sertifikasi termasuk dalam kategori “tinggi”.



Gambar 4
Grafik Pareto Kecenderungan Data Variabel Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan distribusi frekuensi kategorik ini dapat disajikan dalam bentuk grafik Pareto seperti ditunjukkan pada Gambar 4. Gambar 4 menunjukkan kecenderungan variabel motivasi kerja guru SMK sebesar 24% termasuk dalam kategori “amat baik”, 60% termasuk dalam kategori baik, dan 16% termasuk dalam kategori “cukup”. Dengan demikian, kecenderungan variabel motivasi kerja guru SMK pasca sertifikasi secara keseluruhan dapat dikatakan sebagian besar termasuk dalam kategori “tinggi”.

4. Komitmen Kerja Guru

Data kuantitatif variabel komitmen kerja guru SMK pasca sertifikasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan jumlah butir sebanyak 27 pernyataan. Setiap butir memiliki skor butir minimal 1 dan maksimal 4, sehingga rentang skor variabel ini antara 27 sampai dengan 108. Dengan demikian variabel ini memiliki rerata normatif 67,5 dan nilai simpangan baku normatif 13,5. Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis data penelitian (empiris) terhadap variabel ini diperoleh rentang skor 52 sampai dengan 108, ukuran tendensi sentral data secara empiris diperoleh nilai rerata 81,14, modus sebesar 77 median sebesar 79 dan simpangan baku empiris sebesar 12,88.

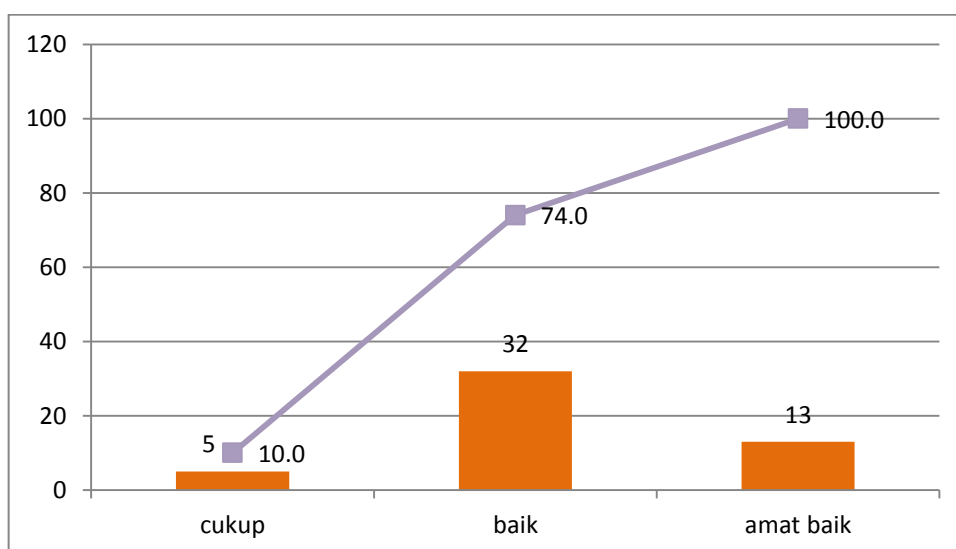
Kecenderungan data variabel komitmen kerja guru dapat diketahui dengan membandingkan nilai rerata empiris dengan rerata normatif dan nilai modusnya. Hasil perhitungan rerata empiris variabel ini diperoleh 81,14 dan nilai modus

sebesar 77. Data ini menunjukkan bahwa nilai rerata empiris lebih besar dibandingkan dengan nilai rerata normatif (67,5). Data ini menunjukkan bahwa kecenderungan data kuantitatif komitmen kerja guru SMK pasca sertifikasi termasuk dalam kategori “tinggi”.

Tabel 4
Hasil analisis deskriptif variabel Komitmen Kerja Guru dan Indikatornya

	komitmen	afektif	kontinuitas	normative
Mean	81.1400	34.2800	32.3600	14.5000
Std. Error of Mean	1.82231	.86757	.68617	.39615
Median	79.0000	33.0000	32.0000	14.0000
Mode	77.00 ^a	33.00	32.00	15.00
Std. Deviation	12.88570	6.13468	4.85193	2.80124
Variance	166.041	37.634	23.541	7.847
Range	56.00	24.00	24.00	14.00
Minimum	52.00	20.00	20.00	6.00
Maximum	108.00	44.00	44.00	20.00
Sum	4057.00	1714.00	1618.00	725.00

Kecenderungan data kuantitatif komitmen kerja guru SMK pasca sertifikasi dapat juga diketahui melalui distribusi frekuensi kategorik. seperti ditunjukkan pada Gambar 5. Gambar 5 menunjukkan kecenderungan variabel komitmen kerja guru SMK sebesar 26% termasuk dalam kategori “amat baik”, 64% termasuk dalam kategori baik, dan 10% termasuk dalam kategori “cukup”. Dengan demikian, kecenderungan variabel komitmen kerja guru SMK pasca sertifikasi secara keseluruhan dapat dikatakan sebagian besar termasuk dalam kategori “tinggi”.



Gambar 5
Grafik Pareto Kecenderungan Data Variabel Komitmen Kerja Guru

5. Kinerja Guru

Data kuantitatif variabel kinerja guru SMK pasca sertifikasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan jumlah butir sebanyak 45 pernyataan. Setiap butir memiliki skor butir minimal 1 dan maksimal 4, sehingga rentang skor variabel ini antara 45 sampai dengan 180. Dengan demikian variabel ini memiliki rerata normatif 112,5 dan nilai simpangan baku normatif 22,5.

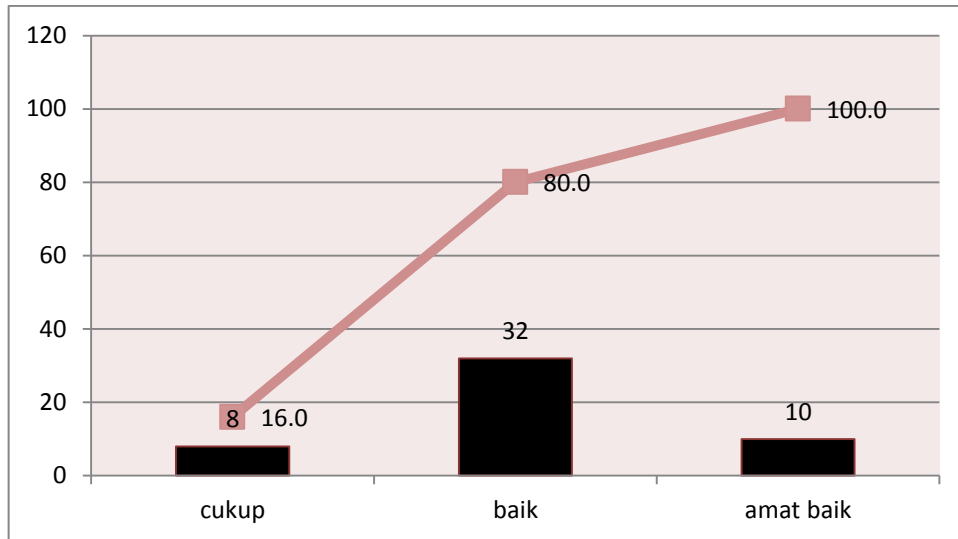
Hasil analisis data penelitian (empiris) terhadap variabel ini diperoleh rentang skor 81 sampai dengan 172, ukuran tendensi sentral data secara empiris diperoleh nilai rerata 129,16, modus sebesar 114,0 median sebesar 124,5 dan simpangan baku empiris sebesar 19,99.

Kecenderungan data variabel kinerja guru dapat diketahui dengan membandingkan nilai rerata empiris dengan rerata normatif dan nilai modulusnya. Hasil perhitungan rerata empiris variabel ini diperoleh 129,16 dan nilai modus sebesar 114. Data ini menunjukkan bahwa nilai rerata empiris lebih besar dibandingkan dengan nilai rerata normatif (112,5). Data ini menunjukkan bahwa kecenderungan data kuantitatif kinerja guru SMK pasca sertifikasi termasuk dalam kategori “tinggi”.

Tabel 5
Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Guru dan Indikatornya

	kinerjaguru	tugas pokok	non tugas pokok	pengembangan
Mean	129.1600	90.1400	26.3400	12.6800
Std. Error of Mean	2.82718	1.68862	.92388	.53333
Median	124.5000	87.0000	27.0000	12.0000
Mode	114.00 ^a	82.00 ^a	28.00	9.00
Std. Deviation	19.99118	11.94034	6.53284	3.77121
Variance	399.647	142.572	42.678	14.222
Range	91.00	51.00	28.00	12.00
Minimum	81.00	61.00	13.00	7.00
Maximum	172.00	112.00	41.00	19.00
Sum	6458.00	4507.00	1317.00	634.00

Kecenderungan data kuantitatif kinerja guru SMK pasca sertifikasi dapat juga diketahui melalui distribusi frekuensi kategorik. Gambar 6 menunjukkan kecenderungan variabel kinerja guru SMK sebesar 20% termasuk dalam kategori “amat baik”, 64% termasuk dalam kategori baik, dan 16% termasuk dalam kategori “cukup”. Dengan demikian, kecenderungan variabel kinerja guru SMK pasca sertifikasi secara keseluruhan dapat dikatakan sebagian besar termasuk dalam kategori “tinggi”.



Gambar 6
Grafik Pareto Kecenderungan Data Variabel Kinerja Guru

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif pada variabel dampak sertifikasi guru SMK diperoleh informasi bahwa sekitar 34% dari aspek-aspek kebanggaan, keprofesionalan dan kesejahteraan termasuk dalam kategori amat baik, 58% masuk kategori baik, 6% masuk kategori cukup dan 2% masuk kategori kurang. Hal ini menunjukkan sebagian besar guru SMK di DIY telah mengalami perubahan sikap dalam bekerja sebagai akibat dari diperolehnya sertifikat pendidik profesional. Sebagian besar guru produktif SMK bersertifikat pendidik telah mengalami perubahan rasa bangga atas profesi yang disandangnya. Hal ini didukung oleh fakta bahwa sekitar 88% guru produktif SMK menyatakan dirinya lebih bangga berprofesi sebagai guru setelah diperolehnya sertifikat pendidik profesional.

SMK sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional merupakan suatu lembaga profesional. Sekolah bertujuan membentuk anak didik menjadi manusia dewasa yang berkepribadian matang dan tangguh, yang dapat dipertanggungjawabkan, bertanggung jawab terhadap masyarakat dan terhadap dirinya. Para lulusan SMK pada waktunya harus mampu bekerja mengisi lapangan kerja yang ada. Peserta didik harus dipersiapkan melalui program pendidikan di sekolah. Adalah keniscayaan bahwa tanggung jawab pendidikan peserta didik terletak di tangan para guru. Oleh sebab itu guru harus diakui sebagai profesi yang sama dengan profesi yang lainnya. Menumbuhkan kebanggaan dalam bekerja dikalangan guru mendorong militansi guru untuk total dalam berkarya, bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien dan efektif. Hal ini hanya mungkin dilakukan jika kedudukan, fungsi, dan peran guru diakui sebagai suatu profesi yang terhormat.

Berdasarkan analisis data dampak sertifikasi guru yang digali dari aspek keprofesionalan, yakni pemanfaatan pengembangan profesi pendidik untuk meningkatkan kompetensi dan karier pendidik, sebagian besar (52%) pendidik telah terpacu untuk melakukan peningkatan kompetensi dan kariernya, dan sisanya (48%) masih memerlukan pembinaan dan pemberdayaan secara terus-menerus agar berubah menjadi lebih profesional.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel dampak sertifikasi guru SMK dari aspek kesejahteraan menghasilkan informasi bahwa sebagian kecil (46%) guru produktif SMK merasa telah mengalami perbaikan kesejahteraan semenjak memperoleh sertifikat pendidik profesional, sedangkan sisanya (54%) berpendapat bahwa guru produktif SMK merasa belum sejahtera. Hal ini menunjukkan masih terjadi kesenjangan antara harapan dengan kenyataan. Tidak dapat dipungkiri bahwa tunjangan sertifikasi diharapkan mampu mendorong guru-guru produktif SMK untuk meningkatkan kompetensi melalui pemanfaatan IT, penambahan sumber bahan ajar (referensi) yang terkini, penelitian atau pendidikan dan pelatihan. Fakta tersebut menunjukkan masih dibutuhkannya upaya yang serius untuk membina dan memberdayakan guru produktif SMK.

Hasil analisis deskriptif terhadap kemampuan guru produktif SMK memberikan informasi bahwa sebagian besar guru (92%) telah memiliki kemampuan yang tinggi pada aspek kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial. Seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas. Penguasaan ini meliputi konsep dan struktur, serta metoda keilmuan atau teknologi atau seni yang sesuai dengan materi ajar. Guru profesional mengenal karakteristik dari peserta didik, meluangkan waktu untuk memberi perhatian pada siswa di setiap pelajaran atau diskusi yang dilakukan serta memiliki kepekaan mendengar keluhan siswanya..

Pada penelitian ini diperoleh informasi terkait kompetensi pedagogis guru produktif SMK bahwa sebagian besar guru produktif SMK (90%) termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK telah memiliki kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dari aspek kompetensi profesional diperoleh informasi bahwa sebagian besar guru (68%) termasuk dalam kategori baik dan sekitar 32% termasuk kategori kurang. Hal ini menunjukkan masih perlunya pembinaan dan pemberdayaan guru produktif SMK yang terkait dengan peningkatan kompetensi profesional. Melalui pembinaan dalam hal penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, seorang guru SMK akan berdaya dalam memilih dan menentukan materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.

Berdasarkan aspek kompetensi kepribadian diperoleh informasi bahwa sebagian besar (86%) guru produktif SMK termasuk dalam kategori baik, sedangkan sebagian kecil (14%) termasuk dalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas sebagai guru telah didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi berkualitas di masa depan. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Kepribadian guru yang tercermin dari norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, akan mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja guru pasca sertifikasi memberikan informasi bahwa sebagian besar (84%) termasuk dalam kategori baik, dan sisanya (16%) termasuk kategori kurang. Secara keseluruhan motivasi kerja guru produktif SMK pasca sertifikasi telah memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Berarti kebutuhan berprestasi, kebutuhan eksistensi dan berkuasa, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan aktualisasi dan kemandirian, serta harapan pertumbuhan sebagian besar guru telah terpenuhi.

Dari aspek kebutuhan berprestasi, sebagian besar (80%) guru termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar guru produktif SMK memperoleh kesempatan yang adil dari sekolah untuk meraih prestasi kerja optimal dan pengembangan profesionalismenya. Selanjutnya dari aspek kebutuhan eksistensi dan berkuasa sebagian besar (76%) termasuk dalam kategori baik. Guru memiliki kesempatan yang sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pembelajaran dan menentukan solusinya, memiliki kebebasan yang bertanggung jawab dalam membimbing peserta didik, dan keberhasilan dalam memperoleh penghargaan atas pekerjaan yang diselesaikan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel komitmen kerja guru produktif SMK diperoleh informasi bahwa sebagian besar (90%) termasuk dalam kategori baik. Hal ini memberikan informasi bahwa guru-guru produktif SMK sebagian besar memiliki ikatan emosional yang tak terpisahkan dari sekolah, memiliki kesiapan yang tinggi dalam mendukung program-program sekolah serta guru memperoleh manfaat kemuliaan, kenyamanan, kebahagiaan dan kesejahteraan dari tugas-tugas yang dilakukan di sekolah.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja guru memberikan informasi bahwa sebagian besar (84%) termasuk dalam kategori baik. Hal ini

menunjukkan bahwa guru produktif SMK dalam melaksanakan tugas pokok, pelaksanaan tugas diluar tugas pokok dan pengembangan profesionalisme telah mengalami perubahan yang relatif positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dampak sertifikasi guru SMK yang dikembangkan dari aspek kebanggaan, keprofesionalan dan kesejahteraan secara keseluruhan diperoleh informasi sebesar 34% termasuk kategori amat baik, 58% termasuk kategori baik, 6% kategori cukup dan 2% termasuk kategori kurang.
2. Kemampuan kerja guru yang dikembangkan dari aspek kompetensi pedagogis, professional, kepribadian dan sosial secara keseluruhan diperoleh informasi sebesar 32% termasuk kategori amat baik, 60% kategori baik, 6% cukup dan 2% termasuk kategori kurang.
3. Motivasi kerja guru yang diindikasikan dari aspek kebutuhan berprestasi, eksistensi dan berkuasa, berafiliasi, aktualisasi dan kemandirian, dan harapan pertumbuhan diperoleh informasi sebesar 24% termasuk kategori amat baik, 60% termasuk kategori baik, dan 16% masuk kategori cukup.
4. Komitmen kerja guru yang dikembangkan dari aspek komitmen afektif, kontinuitas dan normative diperoleh temuan sebesar 26% termasuk kategori amat baik, 64% termasuk kategori baik, dan 10% masuk kategori cukup.
5. Kinerja guru SMK yang dikembangkan dari aspek pelaksanaan tugas pokok, pelaksanaan tugas di luar tugas pokok dan pengembangan keprofesionalan diperoleh informasi sebesar 20% termasuk kategori amat baik, 64% termasuk kategori baik, dan 16% termasuk kategori cukup.

Saran

1. Perlu pembinaan dan pendampingan terhadap guru produktif SMK untuk memaksimalkan pemanfaatan pengembangan kompetensi dan karirnya.
2. Dibutuhkan pola karir guru dengan pemberian kompensasi yang jelas dan terukur sehingga guru terpacu untuk berkinerja lebih optimal.
3. Perlu peningkatan kemampuan guru yang difokuskan pada proses pembelajaran di kelas atau bengkel/lab.
4. Diperlukan pendidikan dan pelatihan secara kontinuous bagi guru produktif SMK untuk meningkatkan profesionalitasnya di bidang praktik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina E. (2002). *Pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru*. Tesis magister, tidak diterbitkan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung. Diambil pada tanggal 20 Oktober 2010 dari <http://digilib.upi.edu>.
- Arends, R.I. (2004). *Learning to teach 6th edition*. New York: McGraw Hill.

- Aritonang, T. (2005). *Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur*. Jakarta: BPK Penabur.
- Bramley, P. (2003). *Evaluating training*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cresswel. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mix methods approaches*. Los Angeles: Sage Publications.
- Depdiknas. (2008). *Teropong wajah sekolah menengah kejuruan di Indonesia*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2008a). *Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- Downs et al. (1996). *A cross-cultural comparison of relationships between organizational commitment and organizational communication*. Makalah disajikan dalam the 46th Annual Conference of the International Communication Association. Albuquerque, New Mexico, May 23-27, 1996.
- Figlio, D. N. & Kenny, L.W. (2007). *Individual teacher incentives and student performance*. Florida: NCALDER.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change*. Toronto: Irwin Publishing.
- Glewwe, P., Ilias, N., & Kremer. (2003). *Teacher incentives*. Poverty Action Lab. Paper No. 11. April 2003.
- Governing Board Member of TVET. (2004). Issues and trends for TVET in South East Asia. Diambil pada tanggal 30 Mei 2008 dari <http://mail.voctech.org.bn:987/online/PaperPresenter/o1Manajemen/04Saiful.pdf>.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization. Understanding and managing the human side of work (Eight ed)*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Greene, J. P. & Foster, G. (2008). *Teacher incentives and merit pay*. Lincoln: Centre on Innovation and Improvement.
- Hanushek, E. A. (2006). *Performance Incentives for Teachers and Administrators*. Texas: Texas State Senate. Diambil pada tanggal 2 Januari 2009 dari <http://www.senate.state.tx.us/75r/Senate/commit/c525/handouts/06/02272006.c525.hanushek.pdf>.
- Haryadi (2005). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dan hasil belajar mahasiswa Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto*. Disertasi, tidak diterbitkan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Hastuti, dkk. (2009). *Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan 2007: Studi kasus di provinsi Jambi, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat*. Laporan Penelitian. Lembaga Penelitian Smeru.
- Isaac, S. & Michael, W. B. (1990) *Handbook in research and evaluation (2nd ed.)* San Diego, CA: EdITS.
- Joffres, C. & Haughey. (2001). *Elementary teachers' commitment declines: Antecedents, processes, and outcomes*. [Versi elektronik]. The Qualitative Report, *Volume* 6, Number 1 March, 2001 diambil pada tanggal 27 Mei 2010 dari <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR6loffres.html>.

- Jones, J., Jenkin, M., & Loed, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Paul Chapman Publishing.
- Joy Nam, Y. J. (2009). Pre-Employment Skills Development Strategies in the OECD. *Discussion Paper No. 0923*. Social protection and labor the World Bank. November 2009. p.3
- Kompas, (Januari 2009). Satu dari Enam Lulusan SMK Jadi Pengangguran. (5 Januari 2009). <http://kesehatan.kompas.com/read/2009/01/05/16322142/Satu.dari.Enam.Lulusan.SMK.Jadi.Pengangguran>
- Landale, A. (1999). *Gower handbook of training and development*. Hampshire: Gower Publishing Limited.
- Mason, J. (2006). *Qualitatif researching*. London: Sage Publications.
- McEwan, P. J. & Santibanez, L. (2005). *Teacher incentives and student achievement: Evidence from a Mexican reform*. Diambil pada tanggal 31 Maret 2010 dari <http://emlab.berkeley.edu/users/webfac/chay/e251s05/mcewan.pdf>.
- McKinney, P. A. (2000). *A study to assess the relationships among student achievement, teacher motivation, and incentive pay*. Disertasi tidak diterbitkan, Virginia Polytechnic Institute, Virginia.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1999). *Qualitative data analysis*. California: Sage Publications.
- Muchlas Samani. (Agustus 2008). *Pengembangan life skill: Tantangan bagi guru vokasi*. Makalah disampaikan dalam Seminar Nasional Mencetak Guru Profesional dan Kreatif bidang Vokasi, diselenggarakan oleh Program Hibah Kompetisi A3 Jurusan PTBB Fakultas Teknik, di Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurlaela, L. (2008). *Kinerja guru setelah sertifikasi*. Makalah hasil penelitian disajikan dalam Seminar Internasional Revitalisasi Pendidikan Kejuruan dalam Pengembangan SDM Nasional (APTEKINDO), di Universitas Negeri Padang.
- Okpala C. O., James I., & Hopson L. (2009). The Effectiveness of National Board Certified Teachers: Policy Implications. *Journal of Instructional Psychology*, 36 (1), ProQuest Education Journals, p. 29-34
- Phillips, A. (2008). A Comparison of National Board Certified Teachers with Non-National Board Certified Teachers on Student Competency in High School Physical Education. *Physical Educator*. Indianapolis: Fall 2008. 65(3), 114-122.
- Rao, T. V. (2004). *Performance management and appraisal systems: HR tools for global competitiveness*. New Delhi: Response Books.
- Robbin, S.P. (2006). *Organisational behaviour: Global and southern african perspectives (2nd edition)*. Cape Town: Pearson Education South Africa (Pty) Ltd.
- Surya, H.M. (2003). *Percikan perjuangan guru*. Semarang: Aneka Ilmu.
- Tilaar, H. A. R. (2000). *Paradigma baru pendidikan nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tiro, A. dkk. (2008). *Studi nilai tambah guru bersertifikat dan guru yang dilatih bermutu (kompetensi guru)*. Laporan Penelitian. Jakarta: Pusat Penilaian Pendidikan Balitbang Depdiknas.

- Tracz, S. M., et al. (2005). The Impact of NBPTS Participation on Teacher Practice: Learning from Teacher Perspectives. *Educational Research Quarterly*. West Monroe: March 2005. Vol. 28, (3), p. 36-51
- Trilling, B. & Hood, P. (1999). Learning, Technology, and Education Reform in the Knowledge Age or “We’re Wired, Webbed, and Windowed, Now What”? *Educational Technology* May-June 1999. p. 5-18.
- Tsui, K. T. & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-265.
- UNDP. (2008). *Human Development Report Indonesia*. Diambil pada tanggal 28 Juli 2009 dari http://hdrstats.undp.org/countries/country_fact_sheets/cty_fs_IDN.html.
- Wen, S. (2003). *Future of education*. Batam: Lucky Publishers
- Wulandari, F. D. A., (2010). *A study on the effect of teacher certification on the quality of English teaching and learning process (a qualitative study in SMANI Klaten*. Tesis, tidak diterbitkan, Universitas Sebelas Maret Surakarta.