**THE IMPACT OF IMPLEMENTING CERTIFICATION POLICY**

**ON THE CERTIFIED TEACHERS’ PERFORMANCE**

**AT SMAN 4 PEKANBARU**

DinaRahayu, AlmasdiSyahza, Suarman

E-mail :dinarahayu99@gmail.com, [syahza.almasdi@gmail.com](mailto:syahza.almasdi@gmail.com), cun\_unri@yahoo.co.id

NO. HP : 085271018613

***Abstract****: In 2005, Indonesian government issued teacher certification policy, this is for increasing the performance of educators. Certified teachers are expected to increase their performance and show their professionalism as educators in the both school and society. Therefore, this is needed to find out whether the certification policy has already influenced on the increasing of teachers’ performance. This research is aimed to Analyze the Impact of Implementing Certification Policy on the Certified Teachers’ Performance at SMAN 4 Pekanbaru. Besides, this research is also to develop and enhance knowledge and how the performance should be expected in certification policy. It is also to see the reality in the work place. The data used in this research is secondary data that is the assessment of teachers’ performance assessed by school. In order to find out the impact of implementing certification policy on the teachers’ performance, this research used quantitative comparative method. Data is analyzed by t-test analysis. The result of research showed that certification policy implementation has already effected on the increasing of teachers’ performance by comparing the average score of certified teachers’ performance (51,48) with uncertified teachers’ performance (48,58). It means that the average score of certified teachers is higher than uncertified teacher as well as the result of statistical test showed the difference of performance score which is score thitung (4,4770) > ttabel(1,6871*).

**KeyWord**: The Impact ofCertification, Teacher Performance

**DAMPAK IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI**

**DI SMAN 4 PEKANBARU**

DinaRahayu, AlmasdiSyahza, Suarman

E-mail :dinarahayu99@gmail.com, [syahza.almasdi@gmail.com](mailto:syahza.almasdi@gmail.com), cun\_unri@yahoo.co.id

NO. HP : 085271018613

**ABSTRAK**

Pada tahun 2005 pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan sertifikasi guru, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja para pendidik. Guru yang telah lolos atau telah sertifikasi di harapkan kinerjanya meningkat dan memperlihatkan kemampuan profesional sebagai pendidik di sekolah maupun dalam lingkungan masyarakat. Oleh karena itu perlu di ketahui apakah kebijakan sertifikasi ini sudah berdampak pada peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Dampak Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Pada SMAN 4 Pekanbaru. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengembangkan dan menambah wawasan bagaimana kinerja yang seharusnya di tuntut (diharapkan) dengan adanya sertifikasi serta bagaimana realitanya pada dunia nyata atau dunia kerja. Data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder berupa penilaian kinerja guru yang di lakukan oleh pihak sekolah. Untuk mengetahui dampak implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru penelitian ini menggunakan metode komparatif kuantitatif. Untuk menganalisi data menggunakan analisis t-tes. Hasil penelitian menunjukkan kebijakan sertifikasi sudah berdampak terhadap peningkatan kinerja guru, dengan membandingkan nilai rata-rata kinerja guru sertifikasi (51,48) dengan kinerja guru yang belum sertifikasi (48,58) berarti rata-rata kinerja guru yang telah sertifikasi lebih tinggi di bandingkan dengan kinerja guru yang belum sertifikasi, begitu juga dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai perbedaan kinerja yang mana nilai thitung (4,4770) > ttabel (1,6871).

**Key Word:** Dampak Kebijakan Sertifikasi, Kinerja Guru

**PENDAHULUAN**

Sertifikasi merupakan proses untuk mengukur dan menilai pencapaian kualifikasi akademik dan kompetensi minimal yang dicapai oleh seorang guru. Guru profesional yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang memenuhi standar akan mampu mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Sertifikasi memiliki kekuatan hukum dalam undang undang No.14/ 2005 tentang Guru dan Dosen di bahas dalam pasal 8 yang menegaskan kewajiban sertifikasi ”guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional“. Sistem pendidikan nasional dimaksudkan untuk menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan, serta efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Harapan kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru adalah terjadinya peningkatan kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Sertifikasi guru pada hakikatnya untuk meningkatkan kualitas guru, sehingga membawa perbaikan mutu pendidikan nasional.

Implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2002), Implementasi kebijakan adalah sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijaksanaan (biasanya dalam bentuk Undang - Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan, Perintah Eksekutif atau Dekrit Presiden). Implementasi kebijakan sangat menentukan apakah organisasi akan berhasil atau gagal untuk mencapai tujuan sasaran yang telah digariskan dalam kebijakan tersebut sebelumnya.

Mulyasa (2007) sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pada suatu pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Menurut Keke T. Aritonga (2005) yang menjelaskan kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggungjawab, kejujuran,kerjasama dan prakarsa. Kinerja guru (teacher performence) berkaitan dengan kompetesi guru, artinya untuk memiliki kinerja guru yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik pula.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrat No 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan.

Hingga saat ini masih sulit dilihat keterkaitan sertifikasi dengan peningkatan mutu guru. Prariset yang penulis temukan di SMAN 4 Pekanbaru hampir semua guru-gurunya sudah sertifikasi. Dengan banyaknya jumlah guru sertifikasi ini hendaknya memberikan pengembangan peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.Adanya hubungan yang kompleks antara profesinalisme guru untuk kemajuan dibidang pendidikan. Apalagi setelah adanya kebijakan pemerintah mengenai sertifikasi guru menarik minat penulis untuk meneliti bagaimana “Dampak Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Pada SMAN 4 Pekanbaru”.

**METODE PENELITIAN**

Penelitianinidilaksanakan di Pekanbaru dengan subjek penelitian SMAN 4 Pekanbaru. Penelitian merupakan penelitian verifikatif dengan desain deskriptif, Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada pertimbanganbahwapenelitianinidimaksudkanuntukmenggambarkandampakimplementasikebijakansertifikasiterhadapkinerja guru sertifikasi di SMAN 4 Pekanbaru. Populasidalam panelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 4 Pekanbaru berjumlah 77 guru. Sampel di tetapkan guru-guru PNS, dengan jumlah sampel 39 orang guru.

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder berupa dokumen penilaian kinerja guru, data jumlah guru, pangkat atau golongan, dan profil sekolah.

Untuk mengetahui dampak implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru penelitian ini menggunakan metode komparatif kuantitatif Adapun langkah - langkah yang dilakukan ialah:

a) Menyiapkan instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data (insrumen yang digunakan adalah formulir penilaian kinerja guru dari direktoral jendral peningkatan mutu pendidikan dan tenaga pendidikan).

b) Melakukan pengamatan/penilaian/peskoran. (pemberian skor 0,1,2) pada setiap indikator kinerja

c) Mengolah data yang di peroleh, pengolahan data yang dilakukan yaitu: persentase skor kopetensi, pemberian nilai 1, 2, 3, 4 per sub-kopetensi melalui konversi skor 0, 1, dan 2, Nilai penilaian kinerja guru melalui rekapitulasi ke 14 kopetensi, dilanjutkan dengan mengkonversikan nilai kinerja dari penilaian kinerja guru ke permennegpan & RB No. 16/2007.

d) setelah mengolah data, selanjutnya adalah mengambil kesimpulan

Adapun uji yang di gunakan pada penelitian ini adalah uji t (Suharsimi Arikunto,2006) dimana menggunakan rumus sebagai berikut:

dimana

Keterangan :

t = lambang statistik untuk mengukur perbedaan kinerja

X1= Rata-rata kinerja guru sertifikasi

X2= Rata-rata kinerja guru yang belum sertifikasi

S = Standar deviasi

n1= jumlah guru yang telah sertifikasi

n2= jumlah guru yang belum sertifikasi

Tujuan uji t ini sendiri untuk menentukan perbedaan kinerja guru yang telah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi. Dengan begitu kita akan melihat bagaimana dampak kebijakan sertifikasi ini terhadap kinerja guru, dimana uji t menggunakan aplikasi SPSS.Setelah dilakukan uji t, analisis data yang kemudian digunakan padapenelitian ini adalah metode deskriptif persentase. Metode deskriptif persentase digunakan untuk menggambarkan bagaimana keadaan kinerja guru yang telah sertifikasi dengan yang belumsertifikasi di SMAN 4 Pekanbaru dalam bentuk persentase.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

* 1. **AnalisisDeskriktif**

Hasilpenelitian yang penulislakukan di SMAN 4 Pekanbarutentangdampakimplementasikebijakansertifikasi guru terhadapkinerja guru sertifikasi di SMAN 4 Pekanbaru, dapat di nilaimelaluipenilainkinerja guru yang dilakukanolehpihaksekolah.Variabel yang di telitidalampenilaianiniadalahkinerja guru, untukmengukurkinerja guru tersebutpenelitimengunakan 4 (empat )indikatoryang terdiriatas 14 sub indikatordiantaranyaadalahsebagaiberikut:

1. **KompetensiPedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang di milikinya.

Penilaian kinerja guru kompetensi pedagogik di SMAN 4 Pekanbaru setelah di rekapitulasi secara keseluruhan menunjukkan kinerja guru sertifikasi memiliki kinerja amat baik 62,96%, sedangkan guru yang belum sertifikasi yang memiliki kinerja amat baik sebesar 25%. Jika dilihat rataan kinerja guru ditinjau dari kompetensi pedagogik guru sertifikasi (25,85) lebih tinggi dibandingkan dengan rataan kinerja guru belum sertifkasi (24,25). Tingginya kinerja guru sertifikasi menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi berdampak pada kinerja guru dalam kompetensi pedagogik. Untuk lebih jelasnya di paparkan pada Tabel 1

Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Dengan Indikator Kompetensi Pedagogik

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja | Sertifikasi | | Non Sertifikasi | |
| Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Amat Baik | 17 | 62,96 | 3 | 25,00 |
| Baik | 10 | 37,04 | 9 | 75,00 |
| Cukup |  |  |  |  |
| Sedang |  |  |  |  |
| Kurang |  |  |  |  |
| Jumlah | 27 | 100 | 12 | 100 |
| Rataan | 25,85 | | 24,25 | |

Sumber: Data Olahan

1. **Kopetensikepribadian**

Kopetensikepribadianadalahkemampuan personal yang mencerminkankepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, danberwibawamenjaditeladanbagipesertadidikdanberahlakmulia.

Penilaian kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru jika di rekapitulasi penilaian kinerja guru dengan indikator kompetensi kepribadian, kinerja guru sertifikasi menunjukkan kinerja amat baik sebesar 81,48%, sedangkan guru yang belum sertifikasi yang memiliki kinerja amat baik sebesar 58,33%. Kinerja guru sertifikasi lebih tinggi jika di bandingkan dengan yang belum sertifikasi. Jika dilihat rataan kinerja dari kompetensi kepribadian guru sertifikasi (11,15) lebih tinggi dibandingkan dengan rataan kinerja guru belum sertifkasi (10,67). Tingginya kinerja guru sertifikasi menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi berdampak pada kinerja guru dalam kompetensi kepribadian. Untuk lebih jelas di paparkan pada Tabel 2

Tabel 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Indikator Kompetensi Kepribadian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja | Guru Sertifikasi | | Guru Non Sertifikasi | |
| Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Amat Baik | 22 | 81,48 | 7 | 58,33 |
| Baik | 5 | 18,52 | 4 | 33,33 |
| Cukup |  |  | 1 | 8,33 |
| Sedang |  |  |  |  |
| Kurang |  |  |  |  |
| Jumlah | 27 | 100 | 12 | 100 |
| Rataan | 11,15 | | 10,67 | |

Sumber Data Olahan

1. **Kompetensisosial**

Kompetensi sosialadalahkemampuan guru untukberkomunikasidanbergaulsecaraefektifdenganpesertadidik, tenagakependidikan, orang tua/walipesertadidik, danmasyarakatsekitar.

Penilaian kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru setelah di rekapitulasi secara keseluruhan indikator kompetensi sosial kinerja guru sertifikasi menunjukkan kinerja amat baik sebesar 48,15%, sedangkan guru yang belum sertifikasi yang memiliki kinerja amat baik sebesar 16,67%, kinerja guru sertifikasi memiliki kinerja baik dan cukup sebesar 51,85% sedangkan guru belum sertifikasi memiliki kinerja baik hingga cukup sebesar 83,33%. Jika dilihat rataan kinerja guru dari kompetensi sosial, guru sertifikasi (7,19) lebih tinggi dibandingkan dengan rataan kinerja guru belum sertifikasi (6.58). Tingginya kinerja guru yang sertifikasi menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi berdampak pada kinerja guru dalam kompetensi sosial. Untuk lebih jelasnya di paparkan pada Tabel 3

Tabel 3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Dengan Indikator Kompetensi Sosial

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja | Sertifikasi | | Non Sertifikasi | |
| Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Amat Baik | 13 | 48,15 | 2 | 16,67 |
| Baik | 7 | 25,93 | 6 | 50,00 |
| Cukup | 7 | 25,93 | 3 | 25,00 |
| Sedang |  |  | 1 | 8,33 |
| Kurang |  |  |  |  |
| jumlah | 27 | 100 | 12 | 100 |
| Rataan | 7,19 | | 6,58 | |

Sumber : data olahan lampiran

1. **Kompetensi professional**

Kopetensiprofesionaladalahpenguasanmateripembelajaransecaraluasdanmendalam, yang mencakuppenguasaanmaterikurikulummatapelajaran di sekolahdansubtansikeilmuan yang menaungimaterinya, sertapenguasaanterhadapstrukturdanmetodologikeilmuannya.

Penilaian kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru dengan indikator kompetensi profesional Berdasarkan pemaparan sebelumnya penilaian kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru dengan indikator kompetensi profesional setelah di rekapitulasikan penilaian kinerja guru sertifikasi menunjukkan kinerja amat baiksebesar 70,37%, dan sebesar 29,63% memiliki kinerja baik. Sedangkan guru yang belum sertifikasi yang memiliki kinerja amat baik sebesar 41,67%, dan 58,33% memiliki kinerja baik cukup. Jika dilihat rataan kinerja guru ditinjau dari kompetensi profesional guru sertifikasi (7,70) lebih tinggi dibandingkan dengan rataan kinerja guru belum sertifkasi (7,08) Tingginya kinerja guru sertifikasi menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi berdampak pada kinerja guru dengan indikator kompetensi profesional. Untuk lebih jelasnya di uraikan pada Tabel 4

Tabel 4 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Kompetensi Professional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja | Sertifikasi | | Non Sertifikasi | |
| Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Amat Baik | 19 | 70,37 | 5 | 41,67 |
| Baik | 8 | 29,63 | 4 | 33,33 |
| Cukup |  |  | 3 | 25,00 |
| Sedang |  |  |  |  |
| Kurang |  |  |  |  |
| Jumlah | 27 | 100 | 12 | 100 |
| Rataan | 7,70 | | 7,08 | |

Sumber : Data Olahan

**Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS versi 18 maka di peroleh data untuk guru di SMAN 4 Pekanbaru sebagai berikut di peroleh data berdistribusi normal hal ini dapat dilihat melalui tingkat signifikansi guru yang sudah sertifikasi 0,157 > 0,05 dan tingkat signifikasi guru yang belum sertifikasi 0,616 > 0,05. Untuk lebih jelasnya di paparkan pada Tabel 5

Tabel 5 Descriptives Dan Test Of Normality

| **Tests of Normality** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | kode\_guru | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
|  | Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| PKG | Sertifikasi | ,214 | 27 | ,003 | ,945 | 27 | ,157 |
| blm\_sertifikasi | ,175 | 12 | ,200\* | ,949 | 12 | ,616 |

Sumber : Data Olahan SPSS 18

1. **UjiHipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah terdapat dampak implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 18 diperoleh hasil uji hipotesis rata-rata kinerja guru yang belum sertifikasi memliki rata-rata kinerja guru sebesar 48,58 untuk guru yang telah sertifikasi memiliki rata-rata kinerja guru sebesar 51,89 berarti rata-rata kinerja guru yang telah sertifikasi lebih tinggi di bandingkan dengan kinerja guru yang belum sertifikasi. Untuk lebih jelasnya di paparkan pada Tabel 6

Tabel 6 hasil uji t kinerja guru yang menunjukkan nilai rata-rata kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru.

| **Group Statistics** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kode | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Skor | Sertifikasi | 27 | 51,89 | 2,172 | ,418 |
| non\_sertifikasi | 12 | 48,58 | 2,021 | ,583 |

Sumber: data olahan SPSS

Selanjutnya untuk menentukan apakah terdapat dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMAN 4 pekanbaru terlebih dahulu harus menentukan varians, nilai varians dapat di tentukan melalui uji F hitung. Berdasarkan Tabel 4.23 terlihat bahwa nilai F hitung untuk kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru yaitu sebesar 0,32 dengan probabilitas sebesar sebesar 0,858 oleh karena probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa kinerja guru memiliki varians yang sama (equal variance assumsed).

Untuk menentukan t hitung dilihat pada varian yang sama *(equal variance assumsed)* sehingga di peroleh nilai t hitung = 4,477 dengan dengan probabilitas 0,0000. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,0000<0,05) dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja guru yang telah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi berbeda. Untuk melihat apakah terdapat perbedaan kinerja gurusertifikasi dengan yang belum sertifikasi dapat juga dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Pada penelitian ini nilai t-hitung (4,477) lebih besar dari t-tabel 1,6871 sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja guru sertifikasi dengan yang belum sertifikasi. Untuk lebih jelasnya di sajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 hasil uji t kinerja guru di SMAN 4 Pekanbaru

| **Independent Samples Test** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
| F | Sig. | T | Df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| Lower | Upper |
| Pkg | Equal variances assumed | ,032 | ,858 | 4,477 | 37 | ,000 | 3,306 | ,738 | 1,809 | 4,802 |
| Equal variances not assumed |  |  | 4,606 | 22,669 | ,000 | 3,306 | ,718 | 1,820 | 4,791 |

Sumber : Data olahan SPSS 18

Dari empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) hasil uji statistik menunjukkan bahwa thitung (4,4770) > ttabel (1,6871) hasil kinerja guru yang sudah sertifikasi menunjukkan skor yang lebih tinggi. Tingginya skor sertifikasi menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi telah berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Perhitungan statistik untuk setiap kompetensi berbeda-beda yaitu: a) kompetensi pedagogik menunjukkan thitung (3,1467) > t tabel (1,6871), b) kompetensi profesional menunjukkan thitung (2,6740)> t tabel (1,6871), c) kompetensi kepribadian menunjukkan thitung1,7967> t tabel(1,6871), d) dan kompetensi sosial thitung1,7349> t tabel(1,6871). Untuk lebih jelasnya dipaparkan pada tabel 8

Tebel 8 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMAN 4 Pekanbaru

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Rataan Kinerja | 51,89 | 48,58 |
| Standar Deviasi | 2,172 | 2,02 |
| Nilai T-hitung (4 kopetensi) | 4,4770 | |
| Nilai T-hitung (pedagogik) | 3,1467 | |
| rataan Kinerja | 25,84 | 24,25 |
| nilai t hitung (profesional) | 2,6740 | |
| rataan skor kinerja | 7,7 | 7,08 |
| Nilai t hitung (kepribadian) | 1,7967 | |
| Rataan skor kinerja | 11,15 | 10,67 |
| Nilai t hitung (sosial) | 1,7349 | |
| Rataan skor kinerja | 7,19 | 6,58 |
| Nilai T-tabel | 1,6871 | |

Berdasarkan penjabaran sebelumnya dari empat kompetensi (kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan profesional) dapat di tarik kesimpulan bahwa kebijakan sertifikasi sudah berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Namun pada kompetensi sosial dan kepribadian menunjukkan kinerja guru sertifikasi dengan belum sertifikasi belum terlalu jauh berbeda. Belum terlihatnya perbedaan kinerja guru sertifikasi dengan belum sertifikasi ini bisa di sebabkan oleh perbedaan pengalaman yang dimiliki masing-masing guru, guru yang telah sertifikasi memiliki pengalaman yang lebih lama dibanding guru yang belum sertifikasi. Untuk lebih meningkatkan kinerja guru pada kompetensi tersebut kepala sekolah di harapakan dapat selalu berdiskusi dan memberikan pengarahan pada para guru serta mengadakan seminar serta pelatihan untuk pengembangan diri dan karir bagi guru-guru di SMAN 4 Pekanbaru.

**SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

Sertifikasi guru merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pada suatu pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidikan. Guru profesional merupakan guru yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Kompetensi guru diukur dari 4 komponen yaitu: a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi sosial, d) dan kompetensi profesional. Terpenuhinya keempat kompoen ini menghasilkan kinerja guru yang baik. Hasil penelitian mengenai dampak kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru sertifikasi di SMAN 4 Pekanbaru di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

* + 1. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Kinerja guru sertifikasi memliki rata-rata kinerja sebesar 51,48 di bandingkan kinerja guru yang belum sertifikasi memiliki rata-rata kinerja guru sebesar 48,58 berarti rata-rata kinerja guru yang telah sertifikasi lebih tinggi di bandingkan dengan kinerja guru yang belum sertifikasi. Dari empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) hasil uji statistik menunjukkan bahwa thitung (4,4770) > ttabel (1,6871) hasil kinerja guru sertifikasi menunjukkan skor yang lebih tinggi. Tingginya skor sertifikasi menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi telah berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.
    2. Guru yang telah sertifikasi kemampuan pedagogik dan profesionalnya sebagai guru sudah berbeda secara statistik. Artinya cara guru mengajar maupun persiapan dalam poses belajar mengajar sudah berbeda. Namun pada kompetensi pedagogik guru yang sertifikasi memiliki kelemahan pada sub kompetensi menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik bila di banding guru yang belum sertifikasi.
    3. Kinerja guru dari sisi kompetensi kepribadian dan sosial kinerja guru sertifikasi dengan belum sertifikasi sudah menunjukkan perbedaan namun belum terlalu besar. Hal ini bisa di sebabkan oleh pengalaman mengajar, guru yang telah sertifikasi memiliki pengalaman mengajar lebih lama di banding guru yang belum sertifikasi. Sehingga guru yang telah sertifikasi lebih menunjukkan pribadi dan sikap yang lebih matang di banding guru yang belum sertifikasi.

**REKOMENDSASI**

Berdasarkan hasil penelitian, maka pada bagian akhir karya tulis ilmiah ini penulis mencoba menyumbangkan beberapa saran yang di harapkan dapat bermanfaat bagi kepala sekolah dan guru-guru dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja guru-guru dalam upaya mempertahankan dan meningkatakan kualitas kinerja guru. Adapun saran tersebut adalah:

* + 1. Di harapkan guru yang telah sertifikasi dapat mempertahankan kinerja yang di tunjukkan saat ini dan terus berusaha untuk mengoptimalkan kinerja agar menghasilkan output yang lebih berprestasi.
    2. Di harapkan bagi guru yang belum sertifikasi agar lebih termotivasi untuk bekinerja lebih baik dan meningkatkan prestasi.
    3. Untuk lebih meningkatkan kinerja guru pada kompetensi soaial dan kepribadian di harapkanbagi kepala sekolah untuk dapat selalu berdiskusi dan memberikan pengarahan pada para guru serta mengadakan seminar serta pelatihan untuk pengembangan diri dan karir bagi guru-guru di SMAN 4 Pekanbaru
    4. Diharapkankepadakepalasekolahuntuk terus memotivasi guru-guru agar terus berusaha untuk bekerja amat baik, berprestasi dan terus mengembangkan ke profesionalan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Keke T Aritonang*.,2005. Kompensasi Kerjaguru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PanaburanJakarta.(online).http://202.147.254.252/files/Hal.0116%20Kompensasi%20Kerja.pdf .* Di akses januari 2014

Menteri Negeri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, 2009, *Permennengpan Nomor 16/2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*, visiamedia, Jakarta

Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Rosda

Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* Jakarta:PT Rineka cipta

Undang – Undang Republik Indonesia, 2008, *Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dan Undang – Undang Pendidikan Nasional Dan Undang – Undang 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Visimedia, Jakarta

Wahab, Solichin Abdul. 2002. *Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara.* Jakarta : Bumi Aksara.