



Apakah Program Sertifikasi Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Sungai Penuh?

Muhd. Odha Meditamar

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan, IAIN Kerinci
Email: odhameditamar1986@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru di Indonesia merupakan topik yang kompleks dan bervariasi. Kinerja guru yang tinggi dapat berdampak terhadap peningkatan kualitas Pendidikan. Beberapa variabel diprediksi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, salah satunya program sertifikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis capaian kinerja mengajar antara guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi, selanjutnya kami juga menguji perbedaan aspek tersebut di antara kedua kelompok ini. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional* survei secara *online*. Sebanyak 62 guru yang telah sertifikasi dan 53 guru yang belum sertifikasi berpartisipasi untuk mengisi skala kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah *T-Test*. Hasil penelitian menggambarkan bahwa skor kinerja mengajar guru yang telah sertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum memiliki sertifikat pendidik. Pengujian hipotesis juga menunjukkan adanya perbedaan kinerja mengajar pada dua kelompok ini. Penelitian ini memiliki implikasi penting terhadap peningkatan kinerja guru, serta sebagai bahan evaluasi program sertifikasi yang telah dilaksanakan selama ini. Pemerintah perlu mendorong guru yang telah sertifikasi agar memiliki kinerja yang tinggi. Program-program pelatihan khusus juga dapat diberikan kepada guru baik melalui mekanisme *on-job training* atau *off-job training*.

Kata Kunci: *Program Sertifikasi Guru, Kinerja*

Abstract

The performance of teachers in Indonesia is a complex and diverse topic. High teacher performance can have an impact on the improvement of education quality. Several variables are predicted to have a direct influence on teacher performance, one of which is the certification program. The aim of this research is to analyze the teaching performance achievements between certified and non-certified teachers, and subsequently, to test the differences in these aspects between the two groups. This study employs a cross-sectional survey research design conducted online. A total of 62 certified teachers and 53 non-certified teachers participated in filling out the teacher performance scale. The data analysis technique employed is t-test. The research findings illustrate that the teaching performance scores of certified teachers are higher compared to teachers without an educational certificate. Hypothesis testing also demonstrates the existence of teaching performance differences between these two groups. This research carries important implications for enhancing teacher performance and serves as an evaluation material for the implemented certification program. The government needs to encourage certified teachers to maintain high performance. Specialized training programs can also be provided to teachers through mechanisms like on-job training or off-job training.

Keywords: *Teacher Certification Program, Performanc*

PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah salah satu faktor penting yang berkontribusi pada kualitas pendidikan di suatu negara. Guru memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran dan pengembangan generasi muda. Kinerja guru tidak hanya mencakup aspek akademis, tetapi juga aspek sosial, emosional, dan etika dalam interaksi dengan siswa, rekan kerja, serta lingkungan sekolah secara keseluruhan (Foster, 2020). Evaluasi dan pemahaman yang mendalam tentang kinerja guru memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas Pendidikan (Kanya, Fathoni, & Ramdani, 2021).

Secara khusus, kinerja guru berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Guru yang efektif mampu merancang pembelajaran yang menarik, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan individu siswa. Mereka mampu mengenali gaya belajar siswa dan mengadaptasi metode mengajar yang sesuai, sehingga memungkinkan siswa untuk mencapai potensi maksimal (Wula et al., 2020). Guru yang berkinerja baik seringkali mendorong inovasi dalam metode mengajar dan pendekatan pembelajaran. Mereka terus mencari cara-cara baru untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan efektif. Inovasi-inovasi ini juga dapat merembukkan jalan bagi perbaikan sistem pendidikan secara keseluruhan (EDU, 2010).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, kompetensi, pengalaman mengajar, dukungan administrasi sekolah, dan lingkungan kerja. Sebagai contoh, studi oleh Hargreaves dan Fullan pada tahun 2012 menyoroti pentingnya kecerdasan kolaboratif dalam meningkatkan kinerja guru, di mana kolaborasi antar guru dapat memfasilitasi pertukaran ide, pembelajaran bersama, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan (Procaccini, 2012).

Dalam konteks global, banyak negara mengalami tantangan dalam memastikan kinerja guru yang optimal. Upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan sering kali melibatkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk pelatihan dan pengembangan profesional yang terarah. Namun, masih ada perdebatan tentang metode evaluasi kinerja yang paling efektif dan akurat, serta bagaimana mengintegrasikan data hasil evaluasi ke dalam kebijakan pendidikan yang berkelanjutan (Baluyos, Rivera, & Baluyos, 2019). Namun demikian, pada kenyataannya masih sering ditemukan permasalahan rendahnya kinerja guru di beberapa Lembaga Pendidikan.

Permasalahan rendahnya kinerja guru diungkapkan melalui beberapa penelitian terdahulu. Sebuah studi mengungkapkan bahwa sebanyak 46,4% guru yang menjadi responden penelitian memiliki kinerja yang rendah (Wardana, 2013). Kinerja sebagian besar guru profesional (pasca sertifikasi) juga belum baik; dari 17 indikator yang diteliti, 7 indikator berada pada kategori baik dan 10 indikator lainnya belum baik (Kartowagiran, 2011). Tentunya temuan ini sangat mengkhawatirkan, terlebih mereka merupakan guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Kemudian studi lainnya mengklasifikasikan permasalahan rendahnya kompetensi guru menjadi empat aspek yakni: (a) kompetensi pedagogis, yaitu lemahnya menguasai kelas, miskin inovasi dan kreativitas, minat baca rendah, kurang menguasai teknik penilaian yang baik dan guru kurang bahkan tidak menguasai media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, (b) kompetensi profesional, yaitu kurang menguasai materi, dan (c) kompetensi kepribadian, yaitu sikap kurang mencintai pada profesi (Sujadi, 2018; Wibowo, 2015).

Kinerja guru akan menyebabkan dampak yang signifikan terhadap banyak aspek, salah satunya prestasi akademik siswa (Gichuru & Ongus, 2016; Sirait, 2016; Sujadi, 2017). Seorang guru yang tidak memiliki kualifikasi akademik dan profesionalitas pasti akan memiliki pengaruh negatif pada proses pembelajaran. Namun seorang guru yang secara akademis dan profesional memenuhi syarat, tetapi bekerja di bawah kondisi pelayanan yang tidak memadai maka ia akan menjadi kurang berdedikasi untuk pekerjaannya dan menjadi kurang produktif, daripada seorang guru yang tidak memenuhi syarat tetapi bekerja di bawah kondisi pelayanan yang menguntungkan (Etsey, 2005).

Permasalahan rendahnya kinerja guru dapat diprediksi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya secara langsung, seperti pemberdayaan dan kerja tim (Ahmad & Manzoor, 2017), kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017), pelatihan (Sharma & Taneja, 2018), komitmen organisasi (Hendri, 2019), keterlibatan karyawan (Anitha, 2014), *soft-skill* (Ibrahim, Boerhannoeddin, & Bakare, 2017), stres kerja (Muda, Rafiki, & Harahap, 2014), kompensasi (Sitopu, Sitinjak, & Marpaung, 2021), kepuasan kerja (Colquitt, LePine, & Wesson, 2017; Owan, 2017; Peng, 2014; Sony & Mekoth, 2016). Selanjutnya studi Budiman menggambarkan bahwa sertifikasi guru berperan secara signifikan terhadap kinerja guru (Budiman, 2018). Begitu juga dengan beberapa hasil penelitian lain yang menggambarkan bahwa program sertifikasi dapat menunjang pencapaian kinerja guru yang lebih baik (Kanto, 2015; Zulkifli, Darmawan, & Sutrisno, 2014).

Guru memiliki peran sentral dalam penyelenggaraan pendidikan formal. Mereka tidak hanya bertindak sebagai fasilitator transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai model peran, pembimbing, serta motivator bagi siswa. Oleh karena itu, mutu dan profesionalisme guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Di sinilah pentingnya sertifikasi guru sebagai sarana untuk menilai dan meningkatkan kompetensi dan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya (Darling-Hammond, Berry, & Thoreson, 2001; Goldhaber & Brewer, 2000).

Sertifikasi guru mengacu pada proses pengakuan formal terhadap kemampuan dan kualifikasi seorang

guru oleh lembaga atau otoritas yang berwenang (Cowan & Goldhaber, 2016). Tujuan utama dari sertifikasi guru adalah untuk memastikan bahwa guru memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penerapan sertifikasi guru bervariasi di berbagai negara, tergantung pada konteks budaya, sistem pendidikan, dan peraturan yang berlaku (Cowan & Goldhaber, 2016; Flower, McKenna, & Haring, 2017).

Berdasarkan perkembangan global, banyak negara telah memandang sertifikasi guru sebagai suatu langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sertifikasi guru dapat membantu menarik individu berpotensi ke dalam profesi pendidikan, mengurangi kesenjangan antara praktik pengajaran yang efektif dan kurang efektif, serta membantu mengembangkan kurikulum yang lebih baik dan relevan (Rusilowati & Wahyudi, 2020).

Sertifikasi guru merupakan proses yang memastikan bahwa guru memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas. Dengan mengukur dan menilai kompetensi guru, sertifikasi membantu memastikan bahwa guru memiliki bekal yang cukup untuk mengajar dengan efektif (Kee, 2011; Meditamar, Sujadi, Putra, & Wisnarni, 2022). Proses sertifikasi juga mendorong guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan inovatif. Guru yang mengikuti pelatihan sertifikasi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, teknologi, dan metode terbaru dalam dunia pendidikan. Guru-guru yang bersertifikasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap reputasi sekolah dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif dan berkualitas (Redding & Smith, 2016).

Penelitian ini memang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, namun secara spesifik studi yang dilakukan terhadap guru di Kota Sungai Penuh belum dilakukan. Ini tentunya dapat sebagai bahan masukan kepada pengambil kebijakan terkait dengan pola peningkatan kinerja guru yang lebih efektif. Selain itu, studi ini juga dapat memberikan informasi terkait keberhasilan sertifikasi yang telah dilaksanakan selama ini. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sertifikasi dan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Sungai Penuh. Selanjutnya kami akan menginvestigasi perbedaan kinerja antara guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional survey*. Penelitian survei dapat menggunakan strategi penelitian kuantitatif, strategi penelitian kualitatif, atau kedua strategi. Karena sering digunakan untuk menggambarkan dan mengeksplorasi perilaku manusia, survei sering digunakan dalam penelitian sosial dan psikologis (Ponto, 2015). Pengumpulan data penelitian dilakukan secara *online* dengan menggunakan aplikasi google form yang disebar melalui aplikasi sosial media. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih dua bulan. Populasi dalam penelitian ini yakni guru pada dua Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 guru (Lihat tabel 1). Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui capaian responden pada variabel kinerja. Selanjutnya pengujian t-test bertujuan untuk membandingkan capaian kinerja antara guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi.

Tabel 1. Responden Penelitian

Kelompok/Responden	Jumlah
Sertifikasi	62
Belum sertifikasi	53
Jumlah	115

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 115 guru yang tersebar di dua Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh. Deskripsi mengenai kinerja guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Mean dan Standar Deviasi pada Variabel Kinerja Guru yang Telah Sertifikasi dan Belum Sertifikasi

Responden	N	Skor			
		Min	Ma x	Mea n	SD
Sertifikasi	62	77	14 1	114, 193	11,032
Belum sertifikasi	53	88	13 1	107, 169	10,844

Tabel 2 menggambarkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh

responden yang telah sertifikasi sebesar 114,193 sehingga dikategorikan sedang. Nilai minimal yang diperoleh sebesar 77, sedangkan nilai tertinggi sebesar 141. Selanjutnya pada guru yang belum sertifikasi diperoleh skor minimal sebesar 88 dan skor maksimal sebesar 131. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 10,169 dan standar deviasi sebesar 10,844, sehingga dikategorikan sedang.

Selanjutnya secara rinci frekuensi dan persentase kinerja mengajar guru yang telah dan belum sertifikasi dapat dilihat dalam Tabel 3. Dari keseluruhan guru yang telah sertifikasi, sebagian besar kinerja mereka berada kategori sedang (S) dengan jumlah frekuensi 38 guru atau dapat dipersentasekan dengan nilai 61,290%, selanjutnya disusul pada kategori tinggi (T) dengan jumlah frekuensi 22 guru yang dapat dipersentasekan dengan nilai 35,484%, kategori rendah (R) dengan frekuensi sebanyak 2 orang atau dapat dipersentasekan sebesar 3,226%, sedangkan pada kategori sangat tinggi (ST) dan sangat rendah (SR) tidak terdapat guru yang berada dalam kategori tersebut. Kemudian pada guru yang belum sertifikasi, sebagian besar kinerja mereka berada kategori sedang (S) dengan jumlah frekuensi 44 guru atau dapat dipersentasekan dengan nilai 83,019%, selanjutnya disusul pada kategori tinggi (T) dengan jumlah frekuensi 8 guru yang dapat dipersentasekan dengan nilai 15,094%, kategori rendah (R) dengan frekuensi sebanyak 1 orang atau dapat dipersentasekan sebesar 1,888%, sedangkan pada kategori sangat tinggi (ST) dan sangat rendah (SR) tidak terdapat guru yang berada dalam kategori tersebut.

Tabel 3. Deskripsi Frekuensi dan Persentase (%) Kinerja Mengajar Guru yang Telah Sertifikasi dan Belum Sertifikasi

Interval Skor	Kategori	Guru yang Telah Sertifikasi		Guru yang Belum Sertifikasi	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
≥ 170	Sangat Tinggi (ST)	0	0	0	0
115,7 – 142,8	Tinggi (T)	22	35,484	8	15,094
88,5 – 115,6	Sedang (S)	38	61,290	44	83,019
61,3 – 88,4	Rendah (R)	2	3,226	1	1,888
≤ 61,2	Sangat Rendah (SR)	0	0	0	0
Total		62	100	53	100

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis t-test. Pengujian ini membutuhkan beberapa persyaratan analisis, seperti uji normalitas dan homogenitas. Pengujian normalitas data menggunakan teknik analisis *lilliefors test* dengan probabilitas $\alpha = 0.05$. Pengujian normalitas pada data kinerja guru yang telah sertifikasi menghasilkan signifikansi sebesar 0.200. Selanjutnya pengujian normalitas data pada guru yang belum sertifikasi menghasilkan signifikansi sebesar 0.132. Berdasarkan hasil tersebut dan sesuai dengan kriteria pengujian $\text{sig} > 0,05$, maka data kinerja mengajar guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi berdistribusi normal. Selanjutnya pengujian homogenitas data untuk kinerja mengajar guru berdasarkan status sertifikasi menghasilkan nilai signifikansi 0.431. Karena signifikansi 0.431 > taraf nyata $\alpha = 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ragam dari data kinerja mengajar guru yang telah sertifikasi dan

belum sertifikasi adalah homogen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisa data *T-Test*. Teknik analisis ini akan menguji perbedaan kinerja mengajar guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi (Lihat tabel 4).

Tabel 4. Perbedaan Kinerja Mengajar antara Guru yang telah Sertifikasi dan Belum Sertifikasi

		<i>t-test for Equality of Means</i>				
		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>Std. Error Difference</i>
Sk or	<i>Equal variances assumed</i>	3.86 6	113	.000	7.0237 4	1.81693
	<i>Equal variances not assumed</i>	3.80 9	101.18 9	.000	7.0237 4	1.84388

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja mengajar antara guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa capaian kinerja guru baik yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi berada pada kategori sedang. Ini menggambarkan bahwa masih terdapat responden penelitian yang belum menguasai sepenuhnya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Perlu kita sepakati bersama bahwa kekuatan suatu sistem pendidikan sangat tergantung pada kualitas gurunya. Status guru mencerminkan etos sosial-budaya suatu masyarakat. Dalam konteks inilah seorang guru menempati posisi yang unik dan signifikan dalam masyarakat mana pun (George & Sabhapathy, 2014). Perlu adanya dorongan positif dari dalam diri guru untuk mengabdikan diri dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun jika terdapat guru yang memiliki orientasi lain dalam mengajar ataupun tidak memiliki motivasi sama sekali, maka tujuan pembelajaran tidak akan pernah tercapai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi juga memediasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan (Nur, Sani, Maharani, & Hendra, 2021). Temuan yang sama diungkapkan melalui penelitian terhadap beberapa guru di Indonesia yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Sudibjo & Nasution, 2020). Studi lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan-pengembangan dan manajemen merupakan penentu penting dari kinerja organisasi. Namun demikian penelitian ini membantah teori, bahwa budaya organisasi tidak berkorelasi positif dengan kinerja organisasi (Cera & Kusaku, 2020).

Secara khusus, temuan penelitian ini menggambarkan bahwa terdapat perbedaan kinerja mengajar yang signifikan antara guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi, meskipun capaian deskriptif menunjukkan capaian yang sama pada kedua kelompok. Temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari sertifikasi guru terhadap kinerja guru kebutuhan khusus. Ini berarti bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah sertifikasi guru (Phytanza & Burhaein, 2020). Sertifikasi dapat menjamin dan memberikan kepastian tentang status profesional mereka sebagai seorang guru dan sebagai pemegang lisensi atau sertifikat. Para guru yang telah tersertifikasi menunjukkan kemampuan-kemampuan khusus dalam menyediakan layanan pendidikan kepada para siswa dan dalam meningkatkan kinerja guru (Phytanza & Burhaein, 2020). Studi yang dilakukan oleh Taryana et al, juga menunjukkan bahwa sertifikasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru (Taryana, Riniati, Haddar, Sembiring, &

Mutmainnah, 2023).

Selanjutnya studi terhadap 297 guru bersertifikasi di sekolah menengah kejuruan menunjukkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kemudian, sertifikasi guru juga berdampak positif terhadap kinerja guru (Suratman, Wulandari, Nugraha, & Narmaditya, 2020). Hasil penelitian lain juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari guru bersertifikasi dan kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di sekolah dasar (Hartiwi, Kozlova, & Masitoh, 2020). Selanjutnya studi mengenai kinerja guru bersertifikat PESH (*Primary Education in School Health*) ditinjau dengan lima indikator, yaitu kualitas kerja, akurasi kerja, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi yang baik, menunjukkan perbedaan yang signifikan, yang ditandai dengan melampaui kelima indikator tersebut (Pratama, Sulaiman, & Soegiyanto, 2021). Kesimpulan dari studi ini adalah adanya pengaruh positif dari sertifikasi terhadap kinerja guru PESH yang ditandai oleh indikator-indikator kualitas kerja, akurasi kerja, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi yang baik (Pratama et al., 2021).

Meskipun demikian, tidak semua studi menggambarkan bahwa guru yang telah tersertifikasi memiliki kinerja yang baik. Masih terdapat beberapa guru yang memiliki kompetensi cukup rendah. Meskipun program sertifikasi mungkin telah meningkatkan standar kehidupan guru karena kenaikan remunerasi adalah bagian elemen dari program ini. Namun, tujuan yang secara resmi dinyatakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagaimana seharusnya tercermin dalam peningkatan kinerja siswa mungkin belum tercapai (Fahmi, Maulana, & Yusuf, 2011). Begitu juga studi Kusumawardhani bahwa tidak ada bukti kuat mengenai efektivitas guru bersertifikasi terhadap hasil belajar siswa dan kinerja guru, seperti yang diukur dari skor ujian siswa, skor ujian guru, kehadiran guru, dan keterlibatan guru dalam pekerjaan sampingan di luar mengajar (Kusumawardhani, 2017).

Perlu diingat bahwa ada juga penelitian yang menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa sertifikasi mungkin tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik, atau bahwa faktor-faktor lain seperti pengalaman mengajar, dukungan sekolah, dan karakteristik siswa juga berperan penting dalam kinerja guru. Selain itu, setiap sistem pendidikan di berbagai negara dapat memiliki kebijakan dan konteks yang berbeda-beda yang mempengaruhi implementasi dan dampak sertifikasi guru.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, studi ini hanya melibatkan guru sekolah menengah pertama pada dua sekolah, sehingga perlu adanya kajian secara lebih luas pada beberapa sekolah. Kedua, pengukuran kinerja hanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga hasilnya dapat saja bias. Ketiga, analisis yang digunakan masih terbatas pada deskriptif dan uji beda. Pada penelitian berikutnya dapat digunakan analisis yang lebih mendalam, misalnya menguji pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru dengan menggunakan analisis regresi.

SIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan dengan jelas bahwa terdapat perbedaan kinerja mengajar yang signifikan antara guru yang telah sertifikasi dan belum sertifikasi. Meskipun analisis deskriptif menunjukkan capaian pada kategori yang sama, namun skor rata-rata kinerja mengajar guru yang telah sertifikasi lebih tinggi dibandingkan yang belum sertifikasi. Sertifikasi dapat memberikan pengakuan formal terhadap status profesional seorang guru. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka, karena mereka tahu usaha mereka diakui dan dihargai. Selain itu proses sertifikasi melibatkan pelatihan dan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengajar dan mengelola kelas. Ini dapat membantu guru menghadapi tantangan pendidikan dengan lebih baik.

Penelitian ini memiliki implikasi penting terhadap peningkatan kinerja guru yang dikaitkan dengan program sertifikasi. Meskipun terdapat temuan yang signifikan terkait keterkaitan keduanya, namun masih juga ditemukan guru-guru yang telah memiliki sertifikat pendidikan memiliki kinerja yang rendah. Kami menyarankan perlu adanya program peningkatan kualitas guru di sekolah. Program ini harus dijalankan dengan baik dan konsisten. Pemerintah harus memastikan bahwa program sertifikasi yang ditawarkan memiliki standar yang tinggi dan relevan dengan tuntutan pengajaran di era modern. Program ini harus mencakup pelatihan yang komprehensif tentang metode mengajar yang efektif, teknologi pendidikan, manajemen kelas, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Selain itu guru yang mengikuti program sertifikasi harus mendapatkan dukungan dan sumber daya yang memadai. Ini bisa berupa bimbingan dan mentoring oleh guru

berpengalaman, akses ke materi pembelajaran yang mutakhir, dan pelatihan teknologi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394. doi: 10.6007/ijarbss/v7-i11/3472
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206–221. doi: 10.4236/jss.2019.78015
- Budiman, B. (2018). Peranan Penerapan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Integrasi Psikologi Industri dan Organisasi Islami). *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 4(1), 74–81. doi: <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/psikis.v4i1.2056>
- Cera, E., & Kusaku, A. (2020). Factors Influencing Organizational Performance: Work Environment, Training-Development, Management and Organizational Culture. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(1), 16. doi: 10.26417/ejes.v6i1.p16-27
- Colquitt, J., LePine, J. ., & Wesson, M. . (2017). *Organizational Behaviour (Improving Performance and Commitment in the Workplace)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Cowan, J., & Goldhaber, D. (2016). National Board Certification and Teacher Effectiveness: Evidence From Washington State. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 9(3), 233–258. doi: 10.1080/19345747.2015.1099768
- Darling-Hammond, L., Berry, B., & Thoreson, A. (2001). Does Teacher Certification Matter? Evaluating the Evidence. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 23(1), 57–77. doi: 10.3102/01623737023001057
- EDU. (2010). Teacher Performance Appraisal System. Retrieved from Ontario Ministry of Education website: <http://www.edu.gov.on.ca/eng/teacher/appraise.html>
- Etsey, K. (2005). Causes of low academic performance of primary school pupils in the Shama Sub-Metro of Shama Ahanta East Metropolitan Assembly (SAEMA) in Ghana. *Regional Conference on Education in West Africa Dakar, Senegal*. Educational Foundation University of Cape Coast.
- Fahmi, M., Maulana, A., & Yusuf, A. A. (2011). Teacher certification in Indonesia: A confusion of means and ends. *Working Paper in Center for Economics and Development Studies, Padjadjaran University*, (6), 1–18. Retrieved from <http://lp3e.fe.unpad.ac.id/wopeds/201107.pdf>
- Flower, A., McKenna, J. W., & Haring, C. D. (2017). Behavior and classroom management: Are teacher preparation programs really preparing our teachers? *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 61(2), 163–169. doi: 10.1080/1045988X.2016.1231109
- Foster, B. (2020). Teacher Performance: The role of Professional Competence and Satisfaction. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 41–49. Retrieved from <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/79>
- George, L., & Sabhapathy, T. (2014). Work Motivation of Teachers: Relationship with Organizational Culture. *European Journal of Educational Sciences*, 1(2), 195.
- Gichuru, L. M., & Ongus, R. W. (2016). Effect of Teacher Quality on Student Performance In Mathematics in Primary 6 National Examination : A Survey Of Private Primary. *International Journal of Education and Research*, 4(2), 237–260.
- Goldhaber, D. D., & Brewer, D. J. (2000). Does Teacher Certification Matter? High School Teacher Certification Status and Student Achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 22(2), 129–145. doi: 10.3102/01623737022002129
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). the Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teachers' Performance. In *International Journal of Educational Review* (Vol. 2, pp. 70–88). doi: 10.33369/ijer.v2i1.10629
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. doi: 10.1108/IJPPM-05-2018-0174
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. doi: 10.1108/EJTD-08-2016-0066
- Kanto, K. (2015). Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja & Kinerja Guru Bk Sman. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 1(2), 61–73. doi: 10.26858/est.v1i2.1514
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of*

- Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. doi: 10.11591/IJERE.V10I4.21693
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Cakrawala Pendidikan*, xxx(3), 463–473. doi: <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.4208>
- Kee, A. N. (2011). Feelings of Preparedness Among Alternatively Certified Teachers: What Is the Role of Program Features? *Journal of Teacher Education*, 63(1), 23–38. doi: 10.1177/0022487111421933
- Kusumawardhani, P. N. (2017). Does teacher certification program lead to better quality teachers? Evidence from Indonesia. *Education Economics*, 25(6), 590–618. doi: 10.1080/09645292.2017.1329405
- Meditamar, M., Sujadi, E., Putra, E., & Wisnarni, W. (2022). Kesiapan Mahasiswa Pendidikan Guru untuk Menyelenggarakan Proses Pembelajaran Online. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7. doi: 10.30998/sap.v7i1.11907
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees' Performance : A Study on the Islamic Banks in Islamic Science University of Malaysia University of North Sumatera. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73–81.
- Nur, D. I., Sani, S. A., Maharani, E. V., & Hendra, E. A. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 545–553. doi: 10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO2.0545
- Owan, V. (2017). *Influence of Motivation on Teachers' Work Performance in Secondary Schools in Obubra Local Government Area, Cross River State*. doi: 10.13140/RG.2.2.14577.53608
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. doi: 10.1108/IJLMA-03-2016-0031
- Peng, Y.-P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36(1), 74–82. doi: <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2013.02.006>
- Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348–4356. doi: 10.13189/ujer.2020.080962
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6(2), 168–171.
- Pratama, D. C., Sulaiman, S., & Soegiyanto, S. (2021). The Effect of Teaching Certification on the Performance of Physical Education Sports and Health Teacher in Paser Regency , East Kalimantan. *Journal of Physical Education and Sports*, 10(4), 432–442.
- Procaccini, J. (2012). Professional Capital: Transforming Teaching in Every School by Andy Hargreaves and Michael Fullan. *Journal of School Choice*, 6(4), 515–517. doi: 10.1080/15582159.2012.733288
- Redding, C., & Smith, T. M. (2016). Easy in, Easy out: Are Alternatively Certified Teachers Turning Over at Increased Rates? *American Educational Research Journal*, 53(4), 1086–1125. doi: 10.3102/0002831216653206
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020). *The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies*. 409(SoRes 2019), 446–451. doi: 10.2991/assehr.k.200225.095
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13. doi: 10.36555/almana.v4i3.1477
- Sirait, S. (2016). Does Teacher Quality Affect Student Achievement ? An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Education and Practice*, 7(27), 34–41.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. doi: 10.52970/grhrm.v1i2.79
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20–32. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003>
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276. doi: 10.23887/jpp.v53i3.28533
- Sujadi, E. (2017). Penerapan Pendidikan Karakter Cerdas Format Kelompok Untuk Meningkatkan Nilai Kejujuran Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam (BKI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(1), 97–108.
- Sujadi, E. (2018). Kode Etik Profesi Konseling Serta Permasalahan dalam Penerapannya. *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 69–77. doi: 10.32939/tarbawi.v14i2.298
- Suratman, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity*

- and Change*, 11(10), 516–525.
- Taryana, T., Riniati, W. O., Haddar, G. Al, Sembiring, D., & Mutmainnah, M. (2023). The Influence of Teacher Certification and Teaching Motivation on Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(3), 6726–6735. doi: 10.31004/joe.v5i3.1455
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98–109.
- Wibowo, C. H. (2015). *Problematika Profesi Guru dan Solusinya Bagi Peningkatan Kualitas Pendidikan di MTs Negeri Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
- Wula, P., Yunarti, B. S., Wolomasi, A. K., Turu, D. W., Wulur, M. M., Krown, M. M., ... Werang, B. R. (2020). Job satisfaction and performance of elementary school teachers in Southern Papua, Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 2907–2913. doi: 10.13189/ujer.2020.080718
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 148–155. doi: <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>