

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Program Sertifikasi Guru

1. Pengertian Program Sertifikasi Guru

Pemahaman singkat mengenai sertifikasi guru adalah sebagai berikut :

- (1) Sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan.
- (2) Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV).
- (3) Sertifikasi bagi guru dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.³³

Pengertian yang dikemukakan oleh Samami dkk sebagai berikut:

“Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.”³⁴

Pengertian sertifikasi tersebut di atas secara umum mengacu pada *National Commission on Educational Services (NCES)*, dimana disebutkan “*Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate’s credentials and provides him or her a license to*

³³ Pasal 1 ayat (1) sampai (3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan

teach". Dalam kaitan ini, di tingkat negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education* (AACTE). Badan independen ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon pendidik layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi pendidik.

Lembaga IFOAM menerangkan arti sertifikasi sebagai berikut :

“Sertifikasi adalah jaminan tertulis yang diberikan oleh lembaga/laboratorium yang telah diakreditasi untuk menyatakan bahwa barang, jasa, proses, sistem atau personel telah memenuhi standar yang diharapkan.”³⁵

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa program sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan.

Persyaratan kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi bagi pendidik juga telah diterapkan oleh beberapa negara di Asia. Di Jepang,

³⁴ Muchlas Samani dkk, 2006, *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia*, Surabaya: SIC., hlm. 2

telah memiliki Undang-undang tentang guru sejak tahun 1974, dan Undang-undang sertifikasi sejak tahun 1949. Di China telah memiliki Undang-undang guru tahun 1993, dan PP yang mengatur kualifikasi guru diberlakukan sejak tahun 2001. Begitu juga di Philipina dan Malaysia belakangan ini telah mempersyaratkan kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi bagi guru.

2. Dasar Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Beberapa dasar hukum pemberlakuan program sertifikasi antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 3/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 42). Sertifikasi pendidik ini diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi (Pasal 43).
- b. Sejalan dengan itu, Undang-Undang RI Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8). Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

³⁵ IFOAM, 2003, "IFOAM's Position on Small Holder Group Certification for Organic Production and Processing", Workshop at the 16th IFOAM Organic World Congress

Sertifikasi pendidik itu diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah dan dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel (Pasal 11).

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- e. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
- f. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
- g. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah, bahwa sertifikasi pendidik diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat, dan ditetapkan oleh pemerintah. Program pendidikan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diikuti oleh peserta didik yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) (Pasal 4). Pada pasal selanjutnya dikatakan bahwa sertifikasi pendidik berlaku sah untuk melaksanakan tugas sebagai guru setelah mendapat nomor registrasi guru dari departemen. Adapun bagi guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi Sarjana (S1) atau

Diploma empat (D-IV) dapat langsung mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik (Pasal 9-11).

Pemenuhan persyaratan kualifikasi akademik minimal S1/D-IV dibuktikan dengan ijazah dan persyaratan relevansi mengacu pada jejang pendidikan yang dimiliki dan mata pelajaran yang dibina. Misalnya, guru SD/MI dipersyaratkan lulusan S1/D-IV jurusan/program studi PGSD/PGMI/Psikologi/Pendidikan lainnya, sedangkan guru Agama di SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK dipersyaratkan lulusan S1/D-IV jurusan/program studi Agama atau Pendidikan Agama. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

3. Hakekat, Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Pada hakikatnya sertifikasi merupakan suatu usaha pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia dengan meningkatkan kualitas guru serta kesejahteraannya. Untuk meningkatkan kualitas guru dengan karakteristik yang dinilai kompeten, maka salah satu caranya adalah dengan sertifikasi. Diharapkan seluruh guru Indonesia nantinya mempunyai sertifikat atau lisensi mengajar, tentu saja dengan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional. Hal ini merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bab IV pasal 8, yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik,

sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Muslich menyatakan:

“Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan kesejahteraan yang bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya juga bagus, maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi.”³⁶

Berkenaan dengan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia tentu bukan persoalan yang baru. Misalnya, berdasarkan survey *Political and Economic Risk* (PERC) pada tahun 2006, kualitas pendidikan di Indonesia dicatat berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Menyedihkan lagi ternyata posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Tidak jauh berbeda dari hasil survey *World Competitiveness Yearbook* yang memaparkan daya saing pendidikan Indonesia berada pada urutan ke - 54 dari 55 negara yang disurvei.³⁷

Ditinjau dari ukuran yang lebih luas, hasil penelitian *United Nation Development Programme* (UNDP) pada tahun 2007 tentang Indeks Pengembangan Manusia menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke-107 dari 177 negara yang diteliti.³⁸

Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah.

³⁶ Muslich, *op.cit*, hlm. 4

³⁷ IMD, 2007, “World Competitiveness Yearbook 2007”, *IMD Publication*: 10 May, 2007, hlm.1

³⁸ UNDP (a), 2008, “Human Development Report 2008: Indonesia”, HDI Report, New York : United Nation Development Programs, hlm. 1

Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga dinyatakan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO) PBB yang mengurus bidang pendidikan. Menurut Badan PBB itu, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 di antara 130 negara di dunia. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru.³⁹

Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26 %.⁴⁰

Dampak rendahnya mutu pendidikan Indonesia itu secara tidak langsung ternyata ikut mempengaruhi berbagai sisi kehidupan di Indonesia. Misalnya terhadap SDM Indonesia sangat jelas jauh tertinggal. Hal ini dapat dilihat dari hasil riset Ciputra Entrepreneurship Center (UCEC) yang menyatakan bahwa Indonesia hanya mempunyai 0,18 persen pengusaha dari jumlah penduduk. Padahal sesuai syarat untuk menjadi negara maju minimal 2 persen dari jumlah penduduk harus ada pengusaha. Sebagaimana Singapura yang kini memiliki 7 persen dan AS 5 persen dari jumlah penduduknya adalah pengusaha.⁴¹

³⁹ (Tersedia pada: http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id=NDMOjY), diakses 29 November 2010

⁴⁰ Balitbang Depdiknas, 2007, "Data Standardisasi Kompetensi Guru", (Tersedia pada: <http://www.depdiknas.go.id.html>), diakses 29 November 2010

⁴¹ Ciputra Entrepreneurship Center (UCEC), Desember 2009, "Jumlah Pengusaha Indonesia Baru 0,8 Persen", (Tersedia pada: <http://www.sinarharapan.co.id/berita/0811/07/eko05.html>), diakses 29 November 2010

Dampak lain akibat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia dapat dilihat dari Human Development Indeks (HDI) Indonesia sebagaimana laporan UNDP (2009), HDI pada 2007 dari 177 negara yang dipublikasikan HDI, Indonesia berada pada urutan ke-111 dengan indeks 0,734, hingga menempati urutan ke-7 dari sembilan negara ASEAN di bawah Vietnam dan di atas Kamboja dan Myanmar.⁴²

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut di atas, maka dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, hal utama yang menjadi agenda pemerintah adalah untuk meningkatkan profesionalisme SDM kependidikan terutama para guru di setiap jenjang dan jenis pendidikan yang ada, salah satunya melalui program sertifikasi ini. Hal ini sejalan dengan rumusan dalam UU No. 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa sebagai pendidik profesional guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selanjutnya disebutkan bahwa sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.⁴³

⁴² UNDP (b), 2009, "Human Development Report 2008: Indonesia", HDI Report, New York : United Nation Development Programs, hlm. 1

⁴³ Depdiknas (e), 2007, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan

Perlu disadari adalah bahwa guru adalah subsistem pendidikan nasional. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁴⁴ Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat, juga prestasi hasil belajar siswa.

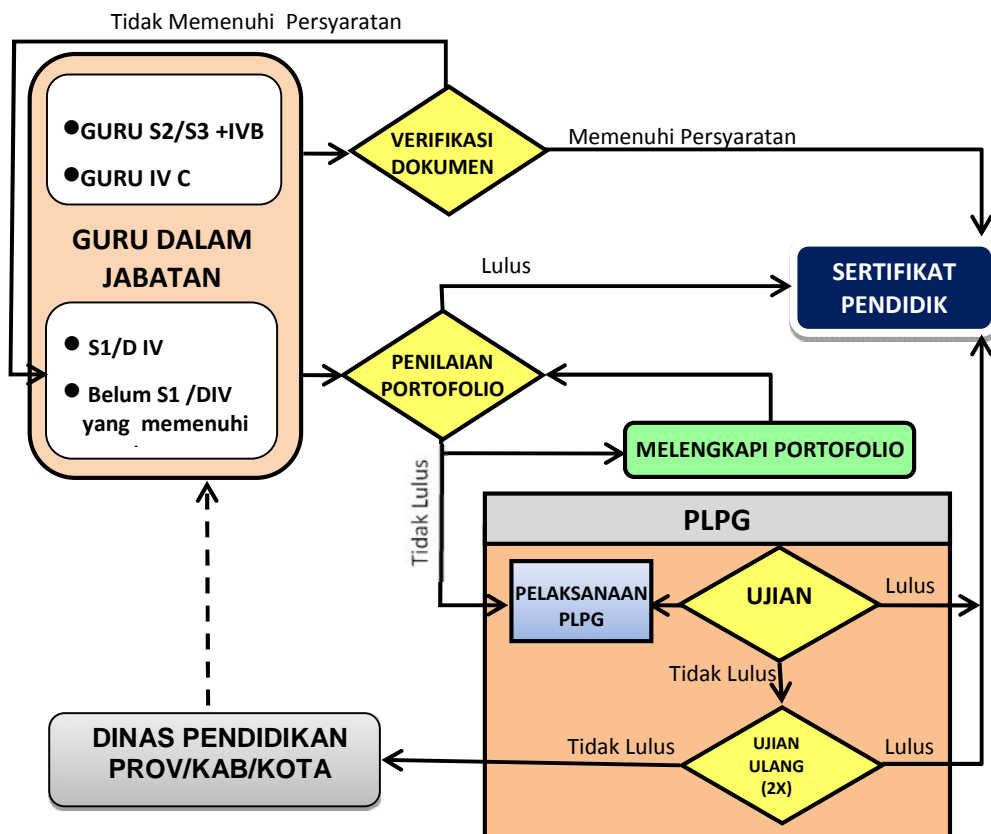
Menurut Muslich, manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- c. Menjadi wahana penjamin mutu bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
- d. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.⁴⁵ (Muslich, 2007)

Seseorang yang ingin menjadi guru yang bersertifikat pendidik (profesional) harus mengikuti program pendidikan profesi guru dan uji kompetensi. Adapun alur proses sertifikasi guru dalam jabatan dapat digambarkan sebagai berikut :

⁴⁴ Samani dkk, *op.cit*, hlm. 3

⁴⁵ Muslich, *op.cit*, hlm. 5



Gambar 3. Alur sertifikasi guru dalam jabatan

Sumber: Depdiknas, 2009, hlm. 9

Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial.⁴⁶ Pada sertifikasi guru dalam jabatan, uji kompetensi terhadap keempat kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portopolio, yaitu penilaian terhadap kumpulan dokumen yang diarahkan pada sepuluh komponen meliputi : kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum

⁴⁶ Pasal 28 Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan

ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.⁴⁷

4. Mekanisme Pelaksanaan Sertifikasi Guru

a. Persyaratan untuk Sertifikasi

Persyaratan ujian sertifikasi dibedakan menjadi dua, yaitu persyaratan akademik dan nonakademik. Adapun persyaratan akademik adalah sebagai berikut:

- 1). Bagi guru TK/RA, kualifikasi akademik minimum D4/S1, latar belakang pendidikan tinggi di bidang PAUD, Sarjana Kependidikan lainnya, dan Sarjana Psikologi.
- 2). Bagi guru SD/MI kualifikasi akademik minimum D4/S1 latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD/MI, kependidikan lain, atau psikologi.
- 3). Bagi guru SMP/MTs dan SMA/MA/SMK, kualifikasi akademik minimal D4/S1 latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- 4). Bagi guru yang memiliki prestasi istimewa dalam bidang akademik, dapat diusulkan mengikuti ujian sertifikasi berdasarkan rekomendasi dari kepala sekolah, dewan guru, dan diketahui serta disahkan oleh kepala cabang dinas dan kepala dinas pendidikan.⁴⁸

Persyaratan non-akademik untuk ujian sertifikasi dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- 1) Umur guru maksimal 56 tahun pada saat mengikuti ujian sertifikasi.
- 2) Prioritas keikutsertaan dalam ujian sertifikasi bagi guru didasarkan pada jabatan fungsional, masa kerja, dan pangkat/golongan.
- 3) Bagi guru yang memiliki prestasi istimewa dalam nonakademik, dapat diusulkan mengikuti ujian sertifikasi berdasarkan rekomendasi dari kepala sekolah, dewan guru, dan diketahui serta disahkan oleh kepala cabang dinas dan kepala dinas pendidikan.

⁴⁷ Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 Pasal 2 Butir 3

⁴⁸ Depdiknas (h), 2009, *Panduan Penyusunan Portofolio, Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi, hlm. 7

- 4) Jumlah guru yang dapat mengikuti ujian sertifikasi di tiap wilayah ditentukan oleh Ditjen PMPTK berdasarkan prioritas kebutuhan.⁴⁹

b. Prosedur dan Mekanisme Sertifikasi Guru

Prosedur dalam penyelenggaraan ujian sertifikasi yang diselenggarakan oleh Ditjen PMPTK sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan perangkat dan mekanisme ujian sertifikasi serta melakukan sosialisasi ke berbagai wilayah (provinsi/ kabupaten/ kota).
- 2) Melakukan rekrutmen calon peserta ujian sertifikasi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan, baik persyaratan administratif, akademik, maupun persyaratan lain.
- 3) Memilih dan menetapkan peserta ujian sertifikasi sesuai dengan persyaratan, kapasitas, dan kebutuhan.
- 4) Mengumumkan calon peserta ujian sertifikasi yang memenuhi syarat untuk setiap wilayah.
- 5) Melaksanakan tes tulis bagi peserta ujian sertifikasi di wilayah yang ditentukan
- 6) Melaksanakan pengadministrasian hasil ujian sertifikasi secara terpusat, dan menentukan kelulusan peserta dengan ketuntasan minimal yang telah ditentukan.
- 7) Mengumumkan kelulusan hasil tes uji tulis sertifikasi secara terpusat melalui media elektronik dan cetak.
- 8) Memberikan bahan (IPKG I, IPKG II, instrumen Self-appraisal dan portofolio, format penilaian atasan, dan format penilaian siswa) kepada peserta yang dinyatakan lulus tes tulis untuk persiapan uji kinerja.
- 9) Melaksanakan tes kinerja dalam bentuk real teaching ditempat yang telah ditentukan.
- 10) Mengadministrasikan hasil uji kinerja, dan menentukan kelulusannya berdasarkan akumulasi penilaian dari uji kinerja, self-appraisal, portofolio dengan ketuntasan minimal yang telah ditentukan.
- 11) Memberikan sertifikat kepada peserta uji sertifikasi yang dinyatakan lulus.⁵⁰

Mekanisme pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dimulai dari kegiatan penyusunan kuota provinsi dan kabupaten kota, penyusunan pedoman dan perangkat kerja, pembentukan panitia

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 9-11

sertifikasi guru di tingkat Provinsi dan Kabupaten/kota, penetapan peserta, penilaian portofolio, dan pengumuman hasil sertifikasi guru.

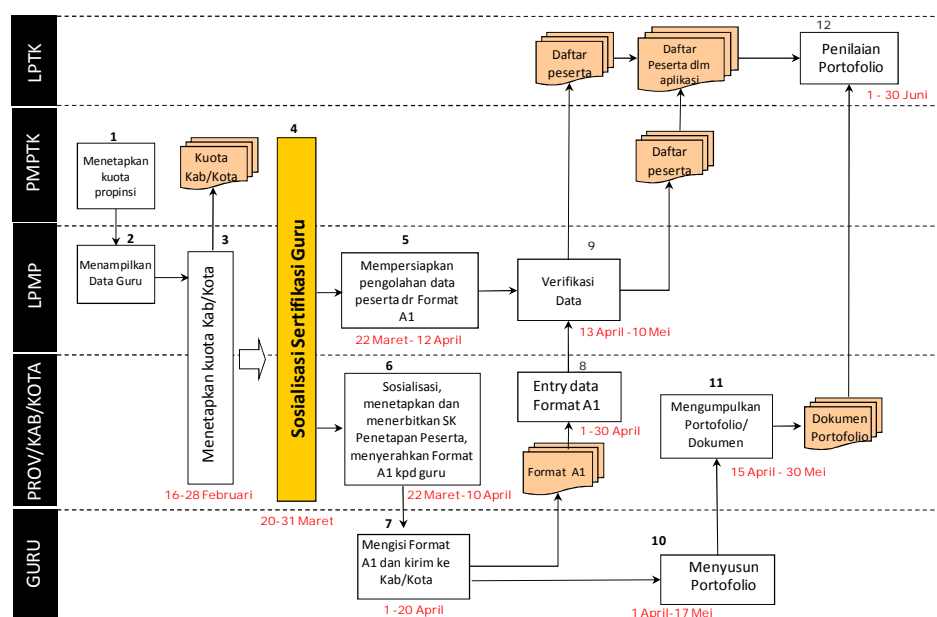
Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan melibatkan beberapa instansi terkait yaitu : 1) Ditjen PMPTK, 2) Ditjen Dikti, 3) LPTK, 4) LPMP, 5) Dinas Pendidikan Provinsi, dan 6) Dinas Pendidikan Kabupaten/kota. Penjelasan mekanisme kerja antar instansi dalam penetapan peserta dan pengiriman format A1 sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio sebagai berikut :

- 1) Ditjen PMPTK menetapkan kuota provinsi berdasarkan data jumlah guru secara nasional.
- 2) LPMP menampilkan data guru yang memiliki kualifikasi akademik S1/D4, diambil dari SIMPTK pada masing-masing Provinsi yang bersangkutan. Data guru dipisahkan untuk masing-masing Kabupaten/kota. Data guru tersebut digunakan sebagai dasar perhitungan kuota Kabupaten/kota.
- 3) LPMP bersama Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/kota menetapkan kuota Kabupaten/kota berdasarkan data guru tersebut. Kuota Kabupaten/kota dikirimkan ke Ditjen PMPTK Up. Direktorat Profesi Pendidik.
- 4) Ditjen PMPTK dan Ditjen Dikti melaksanakan sosialisasi pelaksanaan sertifikasi guru kepada Dinas pendidikan Provinsi, Dinas pendidikan Kabupaten/kota, kepala sekolah, guru, pengawas, dan masyarakat tentang teknis pelaksanaan sertifikasi guru.
- 5) LPMP menyusun dan menetapkan nomor peserta per kabupaten/kota berdasarkan ketentuan pemberian nomor peserta dan format yang telah disediakan dalam bentuk rentang. Nomor peserta diserahkan kepada Ditjen PMPTK Up. Direktorat Profesi Pendidik dan Dinas Pendidikan Kabupaten/kota.
- 6) Dinas Pendidikan Provinsi menetapkan peserta sertifikasi dan menetapkan nomor sesuai dengan rentang nomor yang diberikan oleh LPMP untuk jenjang SLB sejumlah kuota dan mengirimkan SK Penetapan beserta daftar nama peserta ke LPMP, kemudian LPMP mengirimkan ke Pusat.
- 7) Dinas Pendidikan Kabupaten/kota menetapkan peserta sertifikasi dan menetapkan nomor sesuai dengan rentang nomor yang diberikan oleh LPMP untuk jenjang TK, SD, SMP, SMA, dan SMK sesuai jumlah kuota dan mengirimkan SK Penetapan Peserta beserta daftar nama peserta ke LPMP, kemudian LPMP mengirimkan ke Pusat.

- 8) Ditjen PMPTK menyerahkan format A1 (jumlah sesuai dengan jumlah kuota Provinsi) dan contoh format A2 kepada LPMP.
- 9) LPMP menggandakan format A2 sejumlah Kabupaten/kota, kemudian mendistribusikan format A1 dan Format A2 kepada Dinas pendidikan Provinsi dan Dinas pendidikan Kabupaten/kota sejumlah kuota peserta SLB untuk Provinsi dan kuota peserta TK, SD, SMP, SMA dan SMK untuk Dinas pendidikan Kabupaten/kota
- 10) Dinas pendidikan Provinsi menggandakan Format A2 sejumlah kuota SLB, kemudian mendistribusikan Format A1 dan Format A2 kepada guru yang telah ditetapkan sebagai peserta sertifikasi tahun 2008, masing-masing guru menerima 1 (satu) lembar Format A1 dan Format A2. Penyerahan format-format tersebut kepada guru dilakukan pada acara sosialisasi sertifikasi kepada guru peserta sertifikasi.
- 11) Dinas pendidikan Kabupaten/kota menggandakan Format A2 sejumlah kuota TK, SD, SMP, SMA dan SMK, kemudian mendistribusikan Format A1 dan Format A2 kepada guru yang telah ditetapkan sebagai peserta sertifikasi tahun 2008, masing-masing guru menerima 1 (satu) lembar Format A1 dan Format A2. Penyerahan format-format tersebut kepada guru dilakukan pada acara sosialisasi sertifikasi kepada guru peserta sertifikasi.
- 12) Guru langsung mengisi format A1 dan Format A2 dengan dipandu oleh petugas Dinas pendidikan Provinsi (untuk SLB) dan Dinas pendidikan Kabupaten/kota (untuk TK, SD, SMP, SMA dan SMK). Format A1 diisi dengan menghitamkan bulatan menggunakan pensil 2B, sedangkan Format A2 diisi menggunakan ballpoint. Petugas dari Dinas pendidikan akan mendampingi guru dalam mengisi format tersebut supaya tidak ada kesalahan mengisi, karena kesalahan pengisian kode mengakibatkan kesalahan data guru yang akan digunakan untuk proses penilaian di LPTK. Guru mengumpulkan kedua format ke Dinas Pendidikan Provinsi (untuk SLB) dan Dinas pendidikan Kabupaten/kota (untuk TK, SD, SMP, SMA dan SMK), kemudian mengirimkan seluruh format ke LPMP. LPMP mengirim Format A1 ke Ditjen PMPTK up. Direktorat Profesi Pendidik dan mengolah Format A2 sebagai bahan verifikasi dan pembaruan (*update*) data guru pada SIMPTK.
- 13) Ditjen PMPTK Cq Direktorat Profesi Pendidik mengolah format A1 yang akan digunakan sebagai data utama peserta sertifikasi. Data peserta dari Format A1 akan diverifikasi dengan data peserta dari lampiran SK penetapan peserta. Jika ada ketidakcocokan data maka akan dikonfirmasi ke Dinas pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten Kota, sebelum data dikirimkan ke LPTK. Data peserta yang dikirim ke LPTK sudah merupakan data final yang tidak dapat direvisi lagi.
- 14) Guru yang telah ditetapkan sebagai peserta sertifikasi menyusun portofolio mengacu pada buku Pedoman Penyusunan Portofolio.

Portofolio dikirim ke Dinas pendidikan Kabupaten/kota untuk dicatat dan dikirim ke LPTK. Guru dilarang mengirimkan langsung dokumen portofolio ke LPTK. Untuk mengendalikan proses penilaian, LPTK hanya menilai dokumen portofolio guru yang tercantum dalam data peserta yang dikirim oleh Ditjen PMPTK.⁵¹

Khususnya menyangkut mekanisme kerja penetapan peserta sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Mekanisme kerja penetapan peserta sertifikasi guru
Sumber: Depdiknas, 2009, hlm. 19

Guru yang dapat mengikuti sertifikasi adalah guru yang telah memenuhi persyaratan utama yaitu memiliki ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimal S-1 atau D4. Sertifikasi bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dapat memilih proses sertifikasi berbasis pada ijazah S1/D4 yang dimiliki, atau memilih proses sertifikasi berbasis bidang studi yang diajarkan. Jalur

⁵¹ *Ibid*, hlm. 20-25

sertifikasi mana yang akan dipilih oleh guru, sepenuhnya diserahkan guru yang bersangkutan dengan segala konsekuensinya.

Bagi guru yang belum memiliki ijazah S1/D4 wajib menyelesaikan dahulu kuliah S1/D4 sampai yang bersangkutan memperoleh ijazah S1/D4. Program studi yang diambil harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampu atau sesuai dengan program studi yang dimiliki sebelumnya. Sambil menyelesaikan studinya, guru dapat mengumpulkan portofolio.

c. Rekrutmen Peserta Sertifikasi Guru

Proses rekrutmen peserta sertifikasi mengikuti alur sebagai berikut:

- 1) Dinas Kabupaten/Kota menyusun daftar panjang guru yang memenuhi persyaratan sertifikasi.
- 2) Dinas Kabupaten/Kota melakukan rangking calon peserta kualifikasi dengan urutan kriteria sebagai berikut:
 - a) masa kerja
 - b) usia
 - c) golongan (bagi PNS)
 - d) beban mengajar
 - e) tugas tambahan
 - f) prestasi kerja
- 3) Dinas Kabupaten/Kota menetapkan peserta sertifikasi sesuai dengan kuota dari Ditjen PMPTK dan mengumumkan daftar peserta sertifikasi tersebut kepada guru melalui forum-forum atau papan pengumuman di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.⁵²

Masa kerja dihitung selama seseorang menjadi guru. Bagi guru PNS masa kerja dihitung mulai dari diterbitkannya surat keterangan melaksanakan tugas berdasarkan SK CPNS. Bagi guru non PNS masa kerja dihitung selama guru mengajar yang dibuktikan dengan Surat

⁵² *Ibid*, hlm. 26

Keputusan dari Sekolah berdasarkan surat pengangkatan dari yayasan. Menurut UUGD dan Permendiknas jumlah jam wajib mengajar guru adalah 24 jam tatap muka. Untuk memenuhi jumlah wajib mengajar, maka seorang guru dapat melakukan: - mengajar di sekolah lain yang memiliki ijin operasional Pemerintah atau Pemerintah Daerah - melakukan *Team Teaching* (dengan mengikuti kaidah-kaidah *team teaching*)

Bagi guru dengan alasan tertentu sama sekali tidak dapat memenuhi kewajiban mengajar 24 jam misalnya guru yang mengajar di daerah terpencil, maka seperti dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 pasal 6 ayat (4), guru tersebut harus mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Pendidikan Nasional atau pejabat yang ditunjuk.

Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah juga harus mengikuti sertifikasi. Kewajiban mengajar kepala sekolah adalah 6 jam tatap muka dan wakil kepala sekolah 12 jam tatap muka. Idealnya kepala sekolah dan wakil kepala sekolah harus memperoleh sertifikat pendidik lebih dahulu, agar jadi contoh yang baik bagi guru yang lain.

d. Instrumen Sertifikasi Guru

Ada dua macam pelaksanaan sertifikasi guru, yaitu: melalui penilaian portofolio bagi guru dalam jabatan, dan melalui pendidikan profesi bagi calon guru. Dalam hal ini dijelaskan mengenai instrumen penilaian portopolio bagi guru dalam jabatan.

Instrumen ujian sertifikasi terdiri atas kelompok instrumen tes dan kelompok instrumen non-tes. Kelompok instrumen tes meliputi tes tulis dan tes kinerja. Tes tertulis dalam bentuk pilihan ganda yang meliputi kompetensi pedagogik dan profesional. Tes kinerja dalam bentuk *real teaching* dengan menggunakan IPKG I dan IPKG II, yang mencakup juga indikator untuk mengukur kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Kelompok instrumen non-tes meliputi *self-appraisal* dan portofolio. Instrumen *self-appraisal* dan portofolio memberi kesempatan guru untuk menilai diri sendiri dalam aktivitasnya sebagai guru. Setiap pernyataan dalam melakukan sesuatu atau berkarya harus dapat dibuktikan dengan bukti fisik berupa dokumen yang relevan. Bukti fisik tersebut menjadi bagian penilaian portofolio.

Sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui penilaian portofolio. Penilaian portofolio tersebut merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan:

- 1) kualifikasi akademik;
- 2) pendidikan dan pelatihan;
- 3) pengalaman mengajar;
- 4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran;
- 5) penilaian dari atasan dan pengawas;
- 6) prestasi akademik;
- 7) karya pengembangan profesi;
- 8) keikutsertaan dalam forum ilmiah;
- 9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan
- 10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.⁵³

⁵³ *Ibid*, hlm. 7

Guru yang memiliki nilai portofolio di atas batas minimal dinyatakan lulus penilaian portofolio dan berhak menerima sertifikat pendidik. Namun, guru yang hasil penilaian portofolionya memperoleh nilai kurang sedikit dari batas minimal diberi kesempatan untuk melengkapi portofolio. Setelah lengkap guru dinyatakan lulus dan berhak menerima sertifikat pendidik.

Bagi guru yang memperoleh nilai jauh di bawah batas minimal lulus wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) profesi guru yang akan dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Pada akhir diklat profesi guru, dilakukan ujian dengan materi uji mencakup 4 kompetensi guru. Bagi guru yang lulus ujian berhak menerima sertifikat pendidik, dan guru yang belum lulus diberi kesempatan untuk mengulang materi diklat yang belum lulus sebanyak 2 kali kesempatan.

5. Standar Kompetensi Guru

Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.⁵⁴ Memahami hal tersebut, sangat jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan profesional.

Profesionalisme guru dan dosen telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Disebutkan bahwa guru

adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵⁵ Kemudian dalam UU tersebut juga dikatakan bahwa profesi guru dan dosen adalah pekerjaan dan/atau jabatan yang memerlukan kemampuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan dan keahlian dalam melayani peserta didik.

Standar kompetensi dalam batasan BSN adalah sebagai berikut:

“Sebagai sesuatu spesifikasi teknis kompetensi yang dibakukan, yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memperhatikan keselamatan, keamanan, kesehatan, perkembangan IPTEK, perkembangan masa kini dan masa mendatang untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya. Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi selain kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu.”⁵⁶

Broke dan Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai “...*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be enterly meaningful...*”⁵⁷ kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Dari pernyataan tersebut maka kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, memberikan perhatian, serta mempersepsikan yang

⁵⁴ Undang-undang Sisdiknas Tahun 2003 pasal 35 ayat (1)

⁵⁵ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁵⁶ BSN, 2001, *Sistem Standardisasi Nasional*, Jakarta : Badan Standardisasi Nasional, hlm. 5

⁵⁷ Broke dan Stone dalam E. Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 26

mengarahkan seseorang menemukan langkah-langkah preventif untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup:

- a. Penguasaan materi, yang meliputi pemahaman karakteristik dan substansi ilmu sumber bahan pembelajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan dalam konteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memverifikasi dan memantapkan pemahaman konsep yang dipelajari, serta pemahaman manajemen pembelajaran.
- b. Pemahaman terhadap peserta didik meliputi berbagai karakteristik, tahap-tahap perkembangan dalam berbagai aspek dan penerapannya (kognitif, afektif, dan psikomotor) dalam mengoptimalkan perkembangann dan pembelajaran.
- c. Pembelajaran yang mendidik, yang terdiri atas pemahaman konsep dasar proses pendidikan dan pembelajaran bidang studi yang bersangkutan, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran.
- d. Pengembangan kepribadian profesionalisme, yang mencakup pengembangan intuisi keagamaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasikan diri, serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan.⁵⁸

Selain standar kompetensi profesi di atas, guru juga perlu memiliki standar mental, moral, sosial, spiritual, intelektual, fisik, dan psikis. Hal ini dipandang perlu karena dalam melaksanakan tugasnya guru diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan (*guide of journey*) yang bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya.⁵⁹

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 27

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 28

B. Kesejahteraan Guru

1. Pengertian Kesejahteraan

Setiap orang memiliki keinginan untuk sejahtera, suatu keadaan yang serba baik, atau suatu kondisi di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai.⁶⁰ Begitupun halnya dengan profesi guru.

Di samping kewajiban-kewajiban yang harus dijalankan guru sebagai manusia, guru (sebagai PNS) memiliki hak-hak tertentu yang secara formal tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8/1974.⁶¹ Hak-hak ini harus diketahui, dipahami, dan disadari untuk digunakan bagi peningkatan kesejahteraan, kedudukan, serta kepuasan batinnya.

Dengan terpenuhinya hak-hak guru, dimungkinkan kinerja guru akan lebih terpenuhi secara maksimal dan peningkatan serta pengembangan profesi guru pun akan dapat berjalan sesuai dengan konteksnya. Hak-hak guru yang dimaksudkan meliputi hak-hak profesional serta hak penghasilan dan kesejahteraan sebagai berikut.

- a. Hak profesional:
 - 1) memiliki kebebasan akademis baik di dalam maupun di luar kelas yang berkaitan dengan ilmu yang dikuasainya, metode dan teknik pendidikan;
 - 2) kebebasan untuk memberikan penilaian, penghargaan, dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan;
 - 3) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
 - 4) memperoleh dan memanfaatkan fasilitas pembelajaran;

⁶⁰ id.wikipedia.org

⁶¹ Mencakup hak untuk memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Psl 7), memperoleh cuti (Psl 8), memperoleh perawatan, tunjangan, uang duka (Psl 9), memperoleh pensiun (Psl 10).

- 5) kebebasan untuk berserikat dalam bidang profesi guru; dan meningkatkan kemampuan profesional guru.
- b. Hak penghasilan dan kesejahteraan:
- 1) memperoleh penghasilan yang layak;
 - 2) mendapat cuti;
 - 3) mendapat perawatan kesehatan;
 - 4) mendapat jaminan pensiun dan tunjangan hari tua;
 - 5) mendapat tunjangan jaminan sosial;
 - 6) memperoleh tunjangan kemahalan biaya hidup; dan
 - 7) memperoleh asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan asuransi kecelakaan bagi guru.⁶²

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kesejahteraan berarti keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup); kemakmuran.⁶³ Kesejahteraan guru merupakan usaha untuk memberikan keamanan, keselamatan dan kemakmuran kepada para guru.

Secara harfiah kesejahteraan adalah suatu keadaan/kondisi yang terdapat rasa aman, tentram, makmur yang dirasakan oleh seluruh masyarakat secara bersama-sama. Kesejahteraan harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, sosial, dan kerohanian. Kesejahteraan dapat diraih jika seseorang dapat mengakses pekerjaan, pendapatan, pangan, pendidikan, tempat tinggal, kesehatan, dan lainnya.⁶⁴

Definisi hakiki kesejahteraan dalam arti luas sebagai berikut :

“Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan Pancasila.”⁶⁵

⁶² Pasal 14 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁶³ W.J.S. Poerwadarminta, 2002, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 887

⁶⁴ Khomsan, *loc.cit*, hlm.

⁶⁵ Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial Bab I pasal 2 ayat 1

Kata “Sosial” berasal dari kata “*Socio*” yaitu menyangkut masalah kemasyarakatan, jadi pengertian Kesejahteraan Sosial dengan menggunakan kalimat yang mudah dimengerti semua orang menurut pengertian di atas adalah keadaan aman, tentram, makmur yang dirasakan oleh seluruh masyarakat.

Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat memberi pengertian sejahtera yaitu :

“Suatu kondisi masyarakat yang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar tersebut berupa kecukupan dan mutu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, lapangan pekerjaan, dan kebutuhan dasar lainnya seperti lingkungan yang bersih, aman dan nyaman. Juga terpenuhinya hak asasi dan partisipasi serta terwujudnya masyarakat beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.”⁶⁶

Walaupun sulit diberi pengertian, namun kesejahteraan memiliki beberapa kata kunci yaitu terpenuhi kebutuhan dasar, makmur, sehat, damai dan selamat, beriman dan bertaqwa. Konsep kesejahteraan (*welfare*) memang sering diartikan berbeda oleh orang dan negara yang berbeda. Merujuk pada Spicker⁶⁷, Midgley, et.al⁶⁸, Thompson⁶⁹, Suharto⁷⁰, dan Suharto⁷¹, pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu :

⁶⁶ (Tersedia pada: <http://www.menkokesra.go.id>) diakses 29 November 2010

⁶⁷ Paul Spicker, 1995, *Social Policy: Themes and Approaches*, London: Prentice Hall

⁶⁸ James Midgley, Martin B. Tracy dan Michelle Livermore, 2000, “Introduction: Social Policy and Social Welfare” dalam James Midgley, Martin B. Tracy dan Michelle Livermore (ed), *The Handbook of Social Policy*, London: Sage, hlm. xi-xv

⁶⁹ Neil Thomson, 2005, *Understanding Social Work: Preparing for Practice*, New York: Palgrave

⁷⁰ Edi Suharto (a), 2005, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Bandung: Refika Aditama

⁷¹ Edi Suharto (b), 2006, *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, Bandung: Alfabeta

- a. Sebagai kondisi sejahtera (*well-being*). Pengertian ini biasanya menunjuk pada istilah kesejahteraan sosial (*social welfare*) sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan non-material. Midgley, et.al mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai “...*a condition or state of human well-being*.”⁷² Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan dapat dipenuhi; serta manakala manusia memperoleh perlindungan dari resiko-resiko utama yang mengancam kehidupannya.
- b. Sebagai pelayanan sosial. Di Inggris, Australia dan Selandia Baru, pelayanan sosial umumnya mencakup lima bentuk, yakni jaminan sosial (*social security*), pelayanan kesehatan, pendidikan, perumahan dan pelayanan sosial personal (*personal social services*).
- c. Sebagai tunjangan sosial yang, khususnya di Amerika Serikat (AS), diberikan kepada orang miskin. Karena sebagian besar penerima *welfare* adalah orang-orang miskin, cacat, penganggur, keadaan ini kemudian menimbulkan konotasi negatif pada istilah kesejahteraan, seperti kemiskinan, kemalasan, ketergantungan, yang sebenarnya lebih tepat disebut “*social illfare*” ketimbang “*social welfare*”. Linda Gordon menulis bagaimana istilah kesejahteraan di AS telah menjadi sebuah kata yang kotor. “*In the last half-century, the American definition of “welfare” has been reversed. A term that once meant prosperity, good health, good spirits and social respect now implies*

⁷² Midgley et.al, *op.cit*, hlm. xi

poverty, bad health, despondency, and social disrespect.” Sebuah kata yang tadinya menggambarkan kerangka politik yang sehat, kini memiliki citra sebaliknya: kawasan kumuh, ibu-ibu tunggal yang mengalami depresi, anak-anak dan jompo telantar, kejahatan, dan kenestapaan.⁷³

- d. Sebagai proses atau usaha terencana yang dilakukan oleh perorangan, lembaga-lembaga sosial, masyarakat maupun badan-badan pemerintah untuk meningkatkan kualitas kehidupan (pengertian pertama) melalui pemberian pelayanan sosial (pengertian kedua) dan tunjangan sosial (pengertian ketiga).

Pengertian tentang kesejahteraan yang komprehensif tidak dapat dilepaskan dari empat definisi kesejahteraan di atas. Secara substansial, kesejahteraan mencakup pengertian kesejahteraan yang pertama, kedua, dan keempat, dan ingin menghapus citra negatif pada pengertian yang ketiga.

2. Pengukuran Kesejahteraan Guru

Secara hakiki dapat dikatakan bahwa sejahtera tidak dapat diukur, karena sejahtera berarti terpenuhinya seluruh kebutuhan lahir dan bathin, sandang, pangan dan papan. Di dalam terminologi ilmu sosial, kesejahteraan banyak diukur dari sisi fisik atau ekonomi, dimana pengukuran tingkat kesejahteraan dari sisi fisik misalnya menggunakan *Human Development Index* (Indeks Pembangunan Manusia), *Physical*

⁷³ Charles H. Zastrow, 2000, *Introduction to Social Work and Social Welfare*, Pacific Grove: Brooks/Cole, hlm. 21

Quality Life Index (Indeks Mutu Hidup); *Basic Needs* (Kebutuhan Dasar); dan GNP/Kapita (Pendapatan Perkapita).

Lembaga Instat untuk Yayasan Damandiri pada pelaksanaan Survei Pemberdayaan Ekonomi, Usaha Kecil Menengah Tahun 2002 di Propinsi Jawa Timur menggunakan beberapa ukuran kesejahteraan keluarga yang meliputi peningkatan atau menambah biaya untuk konsumsi makanan bergizi, biaya pendidikan anak, biaya kesehatan/obat-obatan, pembelian pakaian, alat transportasi, rekreasi/oahraga, perabot rumah tangga, alat-alat elektronik, dan perbaikan/pemeliharaan rumah.⁷⁴

Mengingat luasnya ukuran kesejahteraan (fisik, ekonomi, sosial dan psikologis) tersebut, maka akan ditemui kesulitan untuk melakukan pengukuran kesejahteraan guru secara komprehensif. Namun demikian, berdasarkan pendapat Isjoni (2000) mengemukakan bahwa tingkat kesejahteraan seorang guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas.
- b. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal.
- c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara profesional.
- d. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.⁷⁵

Dalam kaitannya dengan kesejahteraan finansial, tolak ukur pertama untuk melihat tingkat kesejahteraan guru dapat dilihat dari gaji menurut

⁷⁴ (Tersedia pada: <http://www.damandiri.or.id>), diakses 29 November 2010

⁷⁵ Isjoni, *loc.cit*, hlm. 29

golongannya sesuai dengan Undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang

Pokok-pokok Kepegawaian antara lain sebagai berikut:

- a. Golongan IIa ± Rp. 725.600,00 s/d Rp. 1.047.100,00
- b. Golongan IIb ± Rp. 782.000,00 s/d Rp. 1.091.400,00
- c. Golongan IIc ± Rp. 815.000,00 s/d Rp. 1.137.600,00
- d. Golongan IId ± Rp. 849.500,00 s/d Rp. 1.185.000,00
- e. Golongan IIIa ± Rp. 905.400,00 s/d Rp. 1.292.100,00
- f. Golongan IIIb ± Rp. 937.700,00 s/d Rp. 1.346.800,00
- g. Golongan IIIc ± Rp. 983.600,00 s/d Rp. 1.403.800,00
- h. Golongan IIId ± Rp. 1.025.200,00 s/d Rp. 1.463.200,00
- i. Golongan IVa ± Rp. 1.068.600,00 s/d Rp. 1.525.100,00
- j. Guru Bantu ± Rp. 465.000,00
- k. Guru wiyata bakti ± Rp. 75.000,00.⁷⁶

Dalam kaitannya dengan program sertifikasi, sebagaimana diatur, dalam proses sertifikasi guru, baik jalur pendidikan maupun portofolio, yang telah dinyatakan lulus akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) terbit setelah berkas usulan masuk ke Dirjen PMPTK.

Yang dimaksud tunjangan profesi adalah sebagai berikut :
 “Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.”⁷⁷ Kemudian diatur lebih lanjut sebagai berikut :

Pasal 3

- (1) Guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diberi tunjangan profesi setiap bulan.
- (2) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada guru dan dosen pegawai negeri sipil dan bukan pegawai negeri sipil.⁷⁸

⁷⁶ Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

⁷⁷ Pasal 1 huruf (4) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor

⁷⁸ Pasal 3 PP Nomor 41 Tahun 2009

Pasal 7

Tunjangan profesi bagi guru diberikan terhitung mulai bulan Januari tahun berikutnya setelah yang bersangkutan mendapat Nomor Registrasi Guru dari Departemen.⁷⁹

Dalam implementasinya, PP No. 41/2009 di atas ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.05/2010 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor. Jika sebelum Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.05/2010 syarat pencairan hanya dengan telah diterbitkannya SK dari Dirjen PMPTK tentang penerima tunjangan profesi bagi Guru telah turun, dan dijadikan sebagai dasar syarat pencairan, tapi sekarang dengan adanya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101 / PMK.05 / 2010 untuk Pencairan harus dilengkapi dengan Bukti Fisik dari masing – masing Guru.

Tunjangan profesi dipandang sebagai salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Pada tahun 2007 tunjangan profesi telah disalurkan dari pusat langsung ke rekening masing-masing guru penerima. Sedangkan pada tahun 2008 dan 2009, tunjangan profesi disalurkan melalui dana dekonsentrasi di masing-masing dinas pendidikan provinsi. Mulai tahun 2010 tunjangan profesi bagi sebagian guru pegawai negeri sipil daerah (PNSD) dibayarkan melalui mekanisme transfer ke daerah di kantor dinas pendidikan kabupaten/kota masing-masing. Sedangkan tunjangan profesi

⁷⁹ Pasal 7 PP Nomor 41 Tahun 2009

guru bukan PNS dan sebagian guru PNS masih tetap disalurkan melalui dana dekonsentrasi di dinas pendidikan provinsi masing-masing.

Khususnya di lingkungan Kementerian Agama, bahwa mulai tahun 2010, anggaran Tunjangan Profesi Guru bagi guru di Kementerian Agama masuk kedalam DIPA (Daftar Isian Penggunaan Anggaran) masing-masing satuan kerja. Mulai dari Madrasah Ibtidaiyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Aliyah Negeri merupakan satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama. Sedang DIPA adalah keseluruhan biaya belanja madrasah dalam setahun anggaran, di dalam DIPA biasanya ada biaya belanja pegawai, belanja barang, belanja modal dan berbagai jenis pengeluaran anggaran lainnya. Jumlah besaran tunjangan profesi guru dalam DIPA tergantung berapa jumlah yang dianggarkan oleh satuan kerja pada tahun sebelumnya.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Lembaga pendidikan sebagai organisasi pelayanan pendidikan di setiap jenjang yang ada baik dalam lingkungan pendidikan umum maupun pendidikan agama dan keagamaan tentunya dituntut mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pendidikan. Hal itu sejalan dengan pendapat Gasskov yang mengemukakan, bahwa:

”Pentingnya kebijakan internal untuk membangun sistem dan asumsi-asumsi dasar sebagai prosedur agar semua program pendidikan dapat terlaksana secara efektif, hal itu terkait dengan; (1) sistem pengorganisasian; (2) pengelolaan sumber daya manusia; (3)

perencanaan dan penetapan anggaran; (4) pembiayaan; dan (5) mengendalikan pencapaian.”⁸⁰

Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan perlu dikelola (*di-manage*) dengan sebaik-baiknya, antara lain dengan mengoptimalkan pelaksanaan beberapa faktor yang esensial dalam mempengaruhi jalannya organisasi, hasil (*output*) yang diharapkan oleh organisasi antara lain dari aspek kinerja pegawai, khususnya kinerja guru.

Kinerja yang sering disebut dengan *performance* juga disebut hasil atau *result* yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Menurut Hasibuan, “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.⁸¹

Sedarmayanti mengartikan kinerja sebagai suatu pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang.⁸² Mas’ud menjelaskan kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.⁸³

Kinerja pegawai banyak pula didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja seseorang. Definisi ini identik dengan konsep

⁸⁰ Gasskov, V., 2000, *Managing Vocational Training Systems*, Geneva, International Labour Office, hlm. 53

⁸¹ Hasibuan, *op.cit*, hlm. 93

⁸² Sedarmayanti, *op.cit*, hlm. 50

⁸³ Mas’ud, *op.cit*, hlm. 68-69

produktivitas kerja⁸⁴. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik berupa perhitungan rasio antara keluaran dan masukan. Seorang karyawan yang efisien adalah karyawan yang mencapai keluaran (hasil, produktivitas, kinerja) yang lebih tinggi dibandingkan dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang, mesin dan waktu), dengan kata lain dapat memaksimalkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain, seorang karyawan yang efektif adalah karyawan yang dapat mengelola pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Pada intinya kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Khususnya kinerja guru, hal ini tidak terlepas dari standar kompetensi guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1)

⁸⁴ T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU-UGM, hlm. 5

kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.⁸⁵

Kinerja guru dengan demikian menunjuk pada suatu keadaan di mana guru-guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja dimaksud terlihat jelas dalam usaha merencanakan program mengajarnya dengan baik, disiplin masuk kelas dan setia serta taat menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu. Singkatnya kinerja guru menunjuk pada hasil kerja maksimal yang diraih oleh seorang guru dalam kaitan dengan tugas mendidik dan mengajar.

2. Pengukuran Kinerja Guru

Tidak dapat dipungkiri, bahwa guru sebagai figur sentral mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Kedudukan penting seorang guru dikemukakan oleh Syaiful B. Djamarah sebagai berikut :

“Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.”⁸⁶

⁸⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik

⁸⁶ Syaiful B. Djamarah, 2002, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm.28

Sejalan dengan pendapat di atas, Zainal Aqib menyatakan mengenai peran sentral seorang guru di dalam proses belajar mengajar sebagai berikut :

“Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.”⁸⁷

Mengingat pentingnya kedudukan seorang guru di dalam proses belajar mengajar maupun upaya pencapaian hasil kerja organisasi (lembaga) pendidikan secara keseluruhan, maka sudah tentu sangat dibutuhkan kinerja yang optimal dari seorang guru.

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kemudian dapat pula dilihat pada tingkat absensi dan disiplin kerja yang merupakan bentuk tanggungjawab karyawan. Kriteria pengukuran kinerja tersebut akan berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, bergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian menyatakan sebagai berikut:

⁸⁷ Zainal Aqib, 2002, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*, Surabaya: Cendekia, hlm.12

“...bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.⁸⁸

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

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan “*Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yaitu :

“Alat penilaian kinerja guru, meliputi:

1. Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
2. Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*)
3. Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).⁸⁹

Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.⁹⁰

⁸⁸ Sahertian, *op.cit*, hlm. 49

⁸⁹ Depdiknas (k), 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK, hlm. 22

⁹⁰ Whitmore dalam Uno B. Hamzah (b), 2007, *Profesi Kependidikan*, Gorontalo : Bumi Aksara, hlm. 56

Lebih lanjut, indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:⁹¹

a. **Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (1) Identitas Silabus; (2) Standar Kompetensi (SK); (3) Kompetensi Dasar (KD); (4) Materi Pembelajaran; (5) Kegiatan Pembelajaran; (6) Indikator; (7) Alokasi waktu; dan (8) Sumber pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen : (1) Identitas RPP; (2) Standar Kompetensi (SK); (3) Kompetensi Dasar (KD); (4) Indikator; (5) Tujuan pembelajaran; (6) Materi pembelajaran; (7) Metode pembelajaran; (8) Langkah-langkah kegiatan; (9) Sumber pembelajaran, dan (10) Penilaian.

b. **Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran (Prosedur Pembelajaran)**

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta

⁹¹ Depdiknas, *op.cit*, hlm. 22-26

strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan pembelajaran mencakup :

1) **Pengelolaan Kelas**

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan seperti piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

2) **Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/ sumber-sumber

lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

3) **Penggunaan Metode Pembelajaran**

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai.

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas

seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

c. **Evaluasi/Penilaian Pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak

berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran.

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Makmun mengemukakan definisi tentang guru yang terkait sangat erat dengan tugas kewajiban seorang guru seperti berikut ini.

”Guru adalah orang dewasa yang karena jabatannya secara formal selalu mengusahakan terciptanya situasi yang tepat (dalam hal mengajar dan mendidik) sehingga memungkinkan bagi terjadinya proses pengalaman belajar (*learning experiences*) pada diri siswa, dengan mengerahkan segala sumber daya (*learning resources*) dan menggunakan strategi belajar mengajar (*teaching learning strategies*) yang tepat (*appropriate*)”⁹²

Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang guru menurut Kurikulum 2004 adalah melakukan transformasi dan internalisasi keilmuan dan kepribadian sehingga timbul perubahan yang mengarah kepada terbentuknya manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta

⁹² Abin S. Makmun, 1996, *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Bandung: PPS IKIP, hlm. 108

bertanggung jawab.⁹³ Perubahan-perubahan tersebut dilakukan melalui pemberitahuan berbuat dan merencana sikap.⁹⁴

Lebih lanjut berkaitan dengan hasil kerja ini, maka bagi seorang guru hasil kerjanya yaitu dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Menurut Uno, tugas sebagai seorang guru, jika dilihat dalam kegiatannya sehari-hari, meliputi tiga tugas utama, yakni (1) merencanakan pendidikan/ pembelajaran, (2) mengelola pendidikan/ pembelajaran, dan (3) menilai proses pembelajaran.⁹⁵

D. Studi-studi Empiris Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat keterkaitan program sertifikasi guru dengan kesejahteraan, kinerja guru maupun ukuran-ukuran lainnya. Salah satu studi yang cukup komprehensif mengenai hal tersebut dilakukan oleh Koswara dkk (2009) mengenai dampak program sertifikasi guru terhadap peningkatan profesionalisme dan mutu pendidikan di Jawa Barat. Dengan menggunakan sampel responden sebanyak 158 orang guru (instrumen yang diolah sebanyak 111 instrumen) yang tersebar di 8 kabupaten/kota di Jawa Barat, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : Sertifikasi pada guru SMP yang diteliti di Jawa Barat berkorelasi sangat rendah terhadap peningkatan profesionalisme dan mutu pembelajaran. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka implikasi hasil penelitian ini yaitu : (1) perlu ada upaya peninjauan lebih mendalam terhadap

⁹³ Depdiknas (a), 2003, *Draft Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta : P2TK Ditjen Dikti, hlm. 6

⁹⁴ Adji O. Seno, 1984, *Hukum – Hakim Pidana*, Jakarta: Erlangga, hlm. 16

⁹⁵ Uno, *loc.cit.*, hlm. 56

program sertifikasi guru dalam jabatan, khususnya tujuan sertifikasi. (2) perlu ada upaya pembenahan asumsi guru bahwa sertifikasi guru bukan suatu tujuan tetapi media atau sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan. (3) perlu ada program perawatan dan pengembangan profesionalisme bagi guru-guru yang telah lulus program sertifikasi, khususnya dalam upaya-upaya peningkatan mutu layanan pembelajaran.⁹⁶

Studi lainnya dilakukan oleh Marsely (2008), yang menguji pengaruh program sertifikasi terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri se-Kota Malang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*) dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Populasi yang diteliti adalah para guru SMAN se Kota Malang yang lulus sertifikasi dari Tahap II yaitu sebanyak 74 orang. Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara program sertifikasi terhadap kesejahteraan guru maupun terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kota Malang.⁹⁷

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti, khususnya di lingkungan akademisi Indonesia. Meskipun tidak berkaitan secara langsung dengan program sertifikasi, akan tetapi beberapa studi tersebut cukup dekat dengan beberapa bagian yang berkenaan dengan program sertifikasi guru khususnya menyangkut tunjangan profesi yang diberikan.

Lembaga SMERU (2010) melakukan penelitian mengenai program Bantuan Kesejahteraan (Bankes) bagi para guru dalam kaitannya dengan

⁹⁶ Koswara dkk, *loc.cit*, hlm. 1-5

tingkat kehadiran guru khususnya di daerah terpencil, dalam hal ini penelitian tersebut dilakukan di 5 Kabupaten yaitu di Kab. Lahat, Sukabumi, Lombok Tengah, Kolaka dan Kab. Nunukan. Bankes adalah pemberian insentif kepada guru yang bertugas di daerah terpencil yang telah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ketentuan ini dijabarkan dalam Permendiknas No. 32 Tahun 2007 tentang Bantuan Kesejahteraan Guru yang Bertugas di Daerah Khusus yang menyebutkan bahwa, antara lain, guru-guru PNS dan non-PNS yang telah memenuhi persyaratan tertentu akan memperoleh bantuan kesejahteraan (bankes). Dalam pelaksanaannya, besaran insentif yang diterima guru peserta Program Bankes adalah Rp1.350.000 per bulan. Pemberian Bankes diharapkan dapat memotivasi para guru untuk tetap mengajar di daerah terpencil tempat mereka bertugas.⁹⁸

Hasil survei SMERU yang dilakukan pada tahun 2008 tersebut menunjukkan, bahwa rata-rata tingkat absensi guru penerima di SDN penerima Bankes (31,5%) jauh lebih tinggi daripada tingkat absensi guru nonpenerima (25,4%). Selain itu, dibandingkan dengan tingkat absensi guru di SDN nonpenerima Bankes (24,4%), tingkat absensi guru penerima Bankes tersebut masih jauh lebih tinggi. Rata-rata tingkat absensi guru di seluruh sekolah penerima Bankes pun masih lebih tinggi daripada tingkat absensi guru di SDN nonpenerima. Secara umum hasil survei di lima kabupaten penerima Bankes menunjukkan bahwa Program Bankes belum memberikan dampak positif terhadap tingkat kehadiran guru di sekolah di daerah terpencil.

⁹⁷ Marsely, *loc.cit*, hlm. 1

⁹⁸ SMERU (b), 2010, "Bantuan Kesejahteraan Guru dan Tingkat Kehadiran Guru di Daerah Terpencil", Laporan Hasil Penelitian, Jakarta : Lembaga Penelitian SMERU, hlm. 1-2

Akan tetapi, hasil survei juga memperlihatkan beragamnya tingkat keefektifan Program Bankes di masing-masing daerah sampel penerima Bankes.⁹⁹

Berdasarkan hasil penelitian SMERU (2010) di atas, mengindikasikan bahwa faktor kesejahteraan para guru belum berperan penting dalam mendukung motivasi para guru untuk aktif dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan tingkat kehadiran di kelas yang tinggi. Oleh karena itu, menjadi relevan jika dikaitkan dengan program sertifikasi guru yang tujuannya untuk tercapainya guru yang profesional dan meningkatnya kesejahteraan guru.

Palupi (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penggajian dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PTP Nusantara IX PG. Tasikmadu Karanganyar". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh penggajian terhadap kesejahteraan karyawan; 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan; dan 3) pengaruh penggajian dan motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan melakukan pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian Administrasi Keuangan dan Umum (AKU) PG. Tasikmadu yang berjumlah 39 orang, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga disebut sebagai penelitian populasi. Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis regresi ganda, uji F, uji t, uji koefisien determinasi, dan perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 9,590 + 1,401.X_1 + 0,452.X_2$. Artinya

⁹⁹ *Ibid.*

kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh penggajian dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel penggajian memberikan sumbangan relatif sebesar 54,6% dan sumbangan efektif 40,2% terhadap kesejahteraan karyawan. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 45,4% dan sumbangan efektif 33,4% terhadap kesejahteraan karyawan.¹⁰⁰

Winarni (2007) dalam kaitan dengan kesejahteraan guru telah melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kesejahteraan dan promosi terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan elastisitas, sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi, kesejahteraan dan promosi secara parsial maupun bersama-sama terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap. Selanjutnya, berdasarkan pada perhitungan elastisitas diketahui bahwa nilai elastisitas yang terbesar adalah untuk variabel kesejahteraan. Hal ini berarti bahwa kesejahteraan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja guru dibandingkan dengan variabel komunikasi dan promosi. Hasil penelitian ini memberikan suatu kesimpulan, bahwa kesejahteraan guru merupakan aspek yang memang

¹⁰⁰ Palupi, *loc.cit*, hlm. 1

memerlukan perhatian serius dari pemerintah dengan melakukan upaya-upaya berkesinambungan untuk terus meningkatkannya.¹⁰¹

Berkenaan dengan pengaruh program sertifikasi terhadap kinerja guru, sebuah studi yang dilakukan oleh Purba (2010) tentang Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru Sejarah di SMA Negeri se-Kabupaten Blitar menunjukkan, bahwa kinerja guru sejarah di SMA Negeri se-kabupaten Blitar, baik guru yang telah sertifikasi maupun guru yang belum sertifikasi memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis uji-t diketahui bahwa program sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sejarah SMA Negeri se-kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil penelitian ini, guru yang telah sertifikasi sebaiknya tetap meningkatkan kinerjanya agar guru selalu kreatif dan inovati sehingga guru akan tampil sebagai guru yang benar-benar berkompeten di bidangnya. Sedangkan untuk guru yang belum menempuh sertifikasi sebaiknya harus juga selalu terpacu untuk meningkatkan kinerjanya misalnya dengan membekali diri dengan berbagai program pendidikan agar mereka dapat segera disertifikasi.¹⁰²

Secara esensial program sertifikasi guru diharapkan akan meningkatkan kompetensi, memberikan motivasi kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan sikap-sikap positif lainnya yang memungkinkan para guru lebih mampu bekerja sesuai dengan tuntutan profesinya. Dengan kata lain, apabila program sertifikasi mampu meningkatkan kompetensi, dipandang atau dirasakan memotivasi, memberikan semangat ataupun kepuasan dalam diri para guru,

¹⁰¹ Winarni, 2007, "Analisis Pengaruh Komunikasi, Kesejahteraan dan Promosi Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap", *Tesis*, Purwokerto: Universitas Negeri Soedirman, hlm. 1-5

maka dapat diharapkan akan adanya pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan.

Relevan dengan uraian penulis di atas, secara empiris beberapa peneliti telah menemukan adanya pengaruh motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Edwardin dalam penelitiannya, mencoba untuk menguji beberapa faktor yang secara teoritis diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia se-kota Semarang meliputi Kantor Wilayah, Kantor Pos Semarang, dan Kantor Mail Processing Center Semarang. Sebanyak 120 karyawan terpilih sebagai responden dengan menggunakan *Disproportionate stratified sampling*. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisioner. Teknis analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Implikasi dari penelitian ini adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan

¹⁰² Purba, *loc.cit*, hlm. 1

budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰³

Penelitian Sambas¹⁰⁴ dengan metode survei eksplanatori, dilaksanakan di seluruh unit penunjang medik yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan. Penelitian dilaksanakan sejak bulan Maret sampai Juni 2008 dengan subjek sebanyak 277 orang yang terdiri dari beberapa instalasi di lingkungan penunjang medis. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi ditemui bahwa pendidikan formal dan pengetahuan memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkup iklim kerja didapati bahwa kompensasi, kerjasama tim, dan kebijakan organisasi memberi nilai yang cukup besar terhadap kinerja organisasi. Temuan lain mengenai kaitan kompetensi dengan kinerja pegawai juga terlihat dari hasil penelitian Ismail dan Abidin¹⁰⁵.

Mengenai pengaruh program sertifikasi guru secara tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kesejahteraan guru dapat tergambar dari studi lain, misalnya penelitian dilakukan oleh Waidi (2008). Tujuan penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun serempak dari variabel pengalaman kerja, upah, dan kesejahteraan terhadap motivasi pegawai PT. Iskandartex Surakarta. Dari perhitungan

¹⁰³ Edwardin, *op.cit*, hlm. 70

¹⁰⁴ Djameluddin Sambas, 2008, "Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf Di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan", Tesis, Medan: PPS Universitas Sumatera Utara, hlm. 73-74

¹⁰⁵ Rahmah Ismail dan Syahida Z. Abidin, 2010, "Impact of Workers' Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector", *Paper*, Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, hlm. 35

analisis regresi berganda diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi pegawai, upah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai, dan kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. Iskandar Indah Printing Textil Surakarta. Sedangkan dari analisis uji F-hitung terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman kerja, upah, dan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap motivasi pegawai.¹⁰⁶ Analoginya, ini berarti bahwa program sertifikasi dapat pula berpengaruh terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui peningkatan kesejahteraan guru.

Selanjutnya masing-masing hasil studi empiris tersebut disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian-penelitian empiris sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1.	Koswara dkk (2009), Penelitian Hibah Fundamental, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.	Studi Dampak Program Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Mutu Di Jawa Barat.	Program Sertifikasi, Profesionalisme, Mutu Pendidikan	Sertifikasi pada guru SMP di Jawa Barat berkorelasi sangat rendah terhadap peningkatan profesionalisme dan mutu pembelajaran.
2.	SMERU (2009), Laporan Hasil Penelitian, Jakarta	Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan 2007: Studi Kasus di Provinsi Jambi, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat	Sertifikasi Guru, Motivasi Guru	Pelaksanaan sertifikasi guru mempunyai beberapa kelemahan. Program sertifikasi cukup memotivasi guru untuk aktif mengikuti berbagai kegiatan dan untuk meningkatkan pendidikan hingga meraih gelar S1.

¹⁰⁶ Waidi, *Op.cit*, hlm. 1

1	2	3	4	5
3.	Marsely, Mika (2008), Tesis, Malang: Universitas Brawijaya	Pengaruh Program Sertifikasi Terhadap Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Pada SMA Negeri Se-Kota Malang	Program Sertifikasi, Kesejahteraan, Motivasi Kerja	Ada pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara program sertifikasi terhadap kesejahteraan guru maupun terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kota Malang
4.	Purba, DS (2010), Karya Ilmiah, Malang: Universitas Muhammadiyah	Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru Sejarah di SMA Negeri se-Kabupaten Blitar	Program Sertifikasi, Kinerja Guru	Program sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sejarah SMA Negeri se-kabupaten Blitar.
5.	Ismail dan Abidin, 2010, Paper, Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia	<i>Impact of Workers' Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector</i>	<i>Worker's Competence, Performance</i>	Kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Modal SDM dan karakteristik karyawan juga menentukan kinerja karyawan.
6.	Sambas, Djamaluddin, (2008), Tesis, Medan: PPS Universitas Sumatera Utara	Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf Di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan.	Kompetensi, Iklim Kerja, Kinerja Staf.	Kompetensi yang terdiri dari pendidikan formal dan pengetahuan memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Iklim kerja, kompensasi, kerjasama tim, dan kebijakan organisasi memberi nilai yang cukup besar terhadap kinerja organisasi.
7.	Edwardin, L.T.A. Suksesi, (2006), Tesis, Semarang: PPS Universitas Diponegoro	Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang)	Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1	2	3	4	5
8.	SMERU (2010), Laporan Hasil Penelitian, Jakarta	Bantuan Kesejahteraan Guru dan Tingkat Kehadiran Guru di Daerah Terpencil	Bantuan Kesejahteraan Guru, Tingkat Kehadiran Guru	Program Bankes belum memberikan dampak yang besar terhadap tingkat kehadiran guru di sekolah di daerah terpencil, namun rata-rata tingkat absensi guru penerima jauh lebih tinggi daripada tingkat absensi guru nonpenerima.
9.	Palupi, Riva Marta (2009), Karya Ilmiah, Surakarta: UMS.	Pengaruh Penggajian dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PTP Nusantara IX PG. Tasikmadu Karanganyar	Penggajian, Motivasi Kerja, Kesejahteraan Karyawan.	Kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh penggajian dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan
10.	Winarni (2007), Tesis, Purwokerto: Universitas Negeri Soedirman	Analisis Pengaruh Komunikasi, Kesejahteraan dan Promosi Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap	Komunikasi, Kesejahteraan, Promosi, Semangat Kerja Guru	Ada pengaruh yang signifikan komunikasi, kesejahteraan dan promosi secara parsial maupun bersama-sama terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap.
11.	Waidi, Prasetyo (2008), Karya Ilmiah, Surakarta: UMS.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Iskandartex Surakarta.	Pengalaman Kerja, Upah, Kesejahteraan, Motivasi Kerja Pegawai.	Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi pegawai, upah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai, dan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai.