

**PENGARUH SERTIFIKASI DAN LATAR BELAKANG
PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU RA/BA DI
KABUPATEN PONOROGO TAHUN AJARAN 2019/2020**

SKRIPSI



OLEH:

POPILA RIKMA NUSA

NIM. 211116008

**JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PONOROGO
MARET 2020**

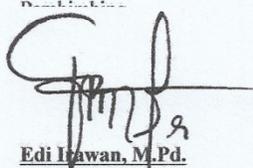
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Popila Rikma Nusa
NIM : 21111608
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Judul : **PENGARUH SERTIFIKASI DAN LATAR BELAKANG
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU RA/BA DI
KABUPATEN PONOROGO TAHUN AJARAN 2019/2020**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Ponorogo, 24 April 2020



Edi Irawan, M.Pd.
NIP. 198708262015031002

Mengetahui,

Ketua
Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri
Ponorogo





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : **POPILA RIKMA NUSA**
NIM : 211116008
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Judul Skripsi : **PENGARUH SERTIFIKASI DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA GURU RA/BA DI KABUPATEN PONOROGO
TAHUN AJARAN 2019/2020**

Telah dipertahankan pada sidang Munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 12 Mei 2020

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam Anak Usia Dini, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 20 Mei 2020



Ponorogo, 20 Mei 2020
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,

Dr. ANWAR ADI, M.Ag.
NIP. 06512171997031003

Tim Penguji Skripsi :

1. Ketua Sidang : **Dr. WIRAWAN FADLY, M.Pd**
2. Penguji I : **Dr. UMI ROHMAH, M.Pd.I**
3. Penguji II : **EDI IRAWAN, M.Pd**

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Popila Rikma Nusa
NIM : 211116008
Jurusan : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Judul Skripsi : PENGARUH SERTIFIKASI DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU RA/BA DU KABUPATEN PONOROGO TAHUN AJARAN 2019/2020

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id. adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 28 Mei 2020

Penulis



POPILA RIKMA NUSA



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Popila Rikma Nusa

NIM : 211116008

Jurusan : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

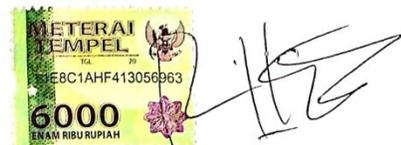
Judul Skripsi : Pengaruh Sertifikasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru RA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.

Dengan ini, menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 22 April 2020

Yang Membuat Pernyataan



Popila Rikma Nusa

ABSTRAK

Rikma Nusa, Popila. 2020. *Pengaruh Sertifikasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru RA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.* Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini. Pembimbing Edi Irawan, M.Pd.

Kata Kunci: Sertifikasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kinerja Guru RA

Kinerja guru di sekolah sangat dipengaruhi oleh sertifikasi, lingkungan sekolah, sarana dan prasarana, kepemimpinan, kualifikasi akademik pendidik, dan latar belakang pendidikan guru. Lemahnya kinerja guru dalam manajemen pendidikan tersebut akan berdampak pada mutu pendidikan pada sekolah menjadi kurang optimal, dan juga tak luput mempengaruhi kualitas SDM yang kurang mampu bersaing pada jenjang pendidikan selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa peran guru sangat penting dalam proses belajar anak dan hasil belajar anak merupakan cerminan dari kualitas kinerja guru. Rendahnya profesionalitas guru, kurangnya fasilitas pendidikan, dan tidak sesuainya latar belakang pendidikan guru menjadi masalah yang muncul saat ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Mengetahui apakah sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru RA; 2) Mengetahui apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru RA; 3) Mengetahui apakah ada interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis pendekatan kausal komparatif. Penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel yang diambil adalah 101 guru RA yang berada di Kabupaten Ponorogo. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kinerja guru RA. Teknik analisis data penelitian menggunakan uji ANOVA dua jalan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara status sertifikasi terhadap kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo. Kinerja guru RA dengan status sudah bersertifikasi lebih baik daripada kinerja guru RA yang berstatus belum bersertifikasi. Hal itu dapat dilihat bahwa rata-rata (*mean*) kinerja guru dengan status sudah bersertifikasi lebih tinggi daripada kinerja guru yang berstatus belum bersertifikasi; 2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara status latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo; 3) Tidak ada interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mulyasa mengungkapkan bahwa sertifikasi guru adalah salah satu pekerjaan yang harus dilaksanakan pemerintah terkait dengan amanat Undang-Undang guru dan dosen. Karena melalui standar dan sertifikasi diharapkan dapat dipilah dan dipilih guru-guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesi dan guru yang tidak profesional sehingga tidak berhak mendapatkannya.¹

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tanda profesional.²

Pendapat Mulyasa yang tercantum di buku *Etika dan Profesi Keguruan*, sertifikasi guru merupakan amanat Undang-undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pada pasal 61 menyatakan bahwa sertifikasi dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, loka karya, dan simposium.³ Namun, sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang

¹ Umar Sidiq, *Etika & Profesi Keguruan*, (Tulungagung: STAI Muhammadiyah, 2018), 74.

² Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Pasal 1.

³ Umar Sidiq, *Etika & Profesi Keguruan*, 75.

diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Sertifikasi guru menunjukkan upaya nyata pemerintah dalam peningkatan kualitas guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar dinilai kualitas diri dan kinerjanya. Dengan cara ini, diharapkan dapat diketahui kelayakan seseorang menyanggah predikat sebagai guru profesional. Dalam hal ini, program sertifikasi yang diterapkan pemerintah selain untuk meningkatkan kualitas kompetensi seorang guru, juga untuk meningkatkan kesejahteraan hidup guru.⁴

Sertifikasi guru dikenakan baik pada calon guru lulusan LPTK (Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan) maupun berasal dari perguruan tinggi non kependidikan tertentu yang ingin memilih guru sebagai profesi. Lulusan dari jenis perguruan tinggi non kependidikan, sebelum mengikuti uji sertifikasi dipersyaratkan mengikuti program pembentukan kemampuan mengajar di LPTK.

Latar belakang pendidikan dan tingkat jabatan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru dalam mengajar. Guru harus dapat menyesuaikan bahan-bahan pelajaran dengan keadaan dan tempat serta latar belakang perkembangan anak. Pada Pasal 42 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang latar belakang pendidikan guru yang mempersyaratkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk

⁴ Ibid, 77.

mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, dan pasal 8 UU RI No 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, profesional, dan sosial. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik.⁵ Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut, diharapkan kualitas tenaga pendidik semakin membaik dan tidak ada lagi guru yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat SMA.

Pada PAUD/TK/RA adapun kualifikasi akademik guru harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D4) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.⁶ Seiring dengan tuntutan mutu pendidikan, maka pemerintah membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru. Dalam Pasal 29 ayat 1 PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pendidik pada anak usia dini memiliki: (a) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-4) atau sarjana (S1); (b) latar belakang pendidikan tinggi di bidang

⁵ Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 89.

⁶ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 104.

pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi; dan (c) sertifikasi profesi guru untuk PAUD.⁷

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya di bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 pasal 20, tugas dan kewajiban guru diantaranya: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya.⁸ Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Begitu pun sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut

⁷ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 73.

⁸ Undang-Undang No 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, pasal 20

akan berdampak kepada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin berat.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Menurut pendapat Piet A. Sahertian, bahwa standar kinerja guru 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, (5) kepemimpinan yang efektif dari guru.⁹

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di BA Aisyah Desa Pulung Merdiko Pulung Ponorogo dan di RA Muslimat 113 Bajang Mlarak Ponorogo, peneliti menemukan bahwa ada sebagian guru yang masih belum memperhatikan kinerjanya. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang masih belum memperhatikan tentang pentingnya perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengevaluasian pembelajaran. Adanya guru yang masih melalaikan penilaian pembelajaran, pertumbuhan dan perkembangan anak

⁹ Banarwi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2012), 14.

didiknya. Dengan timbulnya permasalahan tersebut berdampak kepada adanya sebagian anak yang kurang tertarik mengikuti proses pembelajaran di dalam kelas. Hal ini terlihat ketika anak lebih memilih bermain sendiri dan melalaikan tugas yang diberikan gurunya. Di samping itu, ada beberapa sekolah yang masih menggunakan metode pembelajaran klasikal atau pembelajaran berpusat pada guru dan penggunaan media yang terbatas sehingga membuat anak diam dan tidak ikut berperan aktif dalam pembelajaran. Masalah lain yang timbul adalah tentang jenjang pendidikan dan latar belakang pendidikan terakhir yang dimiliki guru yaitu SMA ataupun S1 yang tidak pada bidangnya, sebagaimana yang disebutkan di atas bahwa pada pendidikan anak usia dini pendidik memiliki kualifikasi akademik minimum D4/S1 di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi. Dengan adanya masalah latar belakang pendidikan, hal itu juga menimbulkan masalah baru tentang sertifikasi pendidik. Pendidik yang berjenjang pendidikan SMA akan sulit mendapatkan sertifikat kompetensi pendidik dan tunjangan yang diberikan pemerintah dikarenakan salah satu persyaratan untuk mengikuti sertifikasi adalah jenjang pendidikan terakhir diploma (D4) atau sarjana (S1), banyak pula pendidik yang sudah mendapat gelar Sarjana namun masih belum mendapatkan sertifikasi.

Setelah melihat uraian di atas, tampak bahwa kinerja guru di sekolah sangat dipengaruhi oleh sertifikasi, lingkungan sekolah, sarana dan prasarana, kepemimpinan, kualifikasi akademik pendidik, dan latar belakang pendidikan

guru. Lemahnya kinerja guru dalam mengelola pendidikan tersebut akan berdampak pada mutu pendidikan pada sekolah menjadi kurang optimal, dan juga tak luput mempengaruhi kualitas SDM yang kurang mampu bersaing pada jenjang pendidikan selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa peran guru sangat penting dalam proses belajar anak dan hasil belajar anak merupakan cerminan dari kualitas kinerja guru. Rendahnya profesionalitas guru, kurangnya fasilitas pendidikan, dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru menjadi masalah yang muncul saat ini. Masalah-masalah di atas saling berkaitan dan menciptakan kondisi pendidikan yang kurang kondusif bagi guru untuk menunjukkan sebagai guru yang profesional sehingga mampu menciptakan SDM yang bermutu. Bertitik tolak dari permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang kinerja guru yang ditinjau dari sertifikasi dan latar belakang pendidikan guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo.

B. Batasan Masalah

Dari begitu banyaknya masalah yang dapat di tindak lanjuti dalam penelitian ini, dan juga dengan terbatasnya waktu, tenaga dan biaya, maka peneliti membatasi penelitian ini pada sertifikasi, latar belakang pendidikan guru, dan kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020?
2. Apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020?
3. Apakah terdapat interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui ada pengaruh atau tidaknya sertifikasi terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.
2. Mengetahui ada pengaruh atau tidaknya latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.
3. Mengetahui interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.

E. Manfaat Penulisan

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini terutama memberikan informasi tentang pengaruh sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.

2. Manfaat praktis

a. Bagi guru

Sebagai masukan guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam rangka memperbaiki sumber daya manusia secara optimal sehingga dapat menciptakan lulusan yang mampu bersaing di jenjang pendidikan lanjut.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dalam bidang pendidikan dengan permasalahan yang serupa.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan terkait dengan permasalahan yang diangkat peneliti.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami penulisan proposal ini, peneliti menyajikan dalam bentuk beberapa bab. Adapun pembahasan dalam proposal ini sebagai berikut:

Bab pertama, Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, Kajian Pustaka berisi tentang landasan teori PAUD, motivasi belajar anak, kinerja guru, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan pengajuan hipotesis.

Bab ketiga, Metode Penelitian berisikan tentang rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

Bab keempat, Analisis dan Pembahasan berisikan tentang gambaran umum penelitian, pengujian, serta analisis data dan pembahasan hasil analisis.

Bab kelima, Penutup berisikan kesimpulan dari pembahasan bab-bab yang sudah diuraikan sebelumnya serta berisi saran-saran yang telah diberikan.



BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. *Pertama*, penelitian yang terkait dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Se-Provinsi Kalimantan Selatan yang dilakukan oleh Ririanti Rachmayanie. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung motivasi kerja kepada kinerja guru TK, semakin baik dan banyak motivasi akan menghasilkan kinerja yang baik pula sebagai pendidik PAUD. Di dalam penelitian ini memiliki beberapa persamaan yaitu terlihat pada variabel Y, metode penelitian yang digunakan, dan objek yang dituju, yaitu kinerja guru, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan dengan objek penelitian guru TK. Sedangkan perbedaannya terletak tempat dan waktu penelitian dengan penelitian yang sebelumnya, di penelitian sebelumnya dilakukan di TK Se-Provinsi Kalimantan Selatan pada tahun 2017, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di RA/BA di Kabupaten Ponorogo pada tahun 2020. Perbedaan lainnya juga terlihat dari variabel X yang diteliti, pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel X dengan motivasi kerja, dan untuk penelitian ini menggunakan variabel X dengan sertifikasi dan latar belakang pendidikan guru.

Kedua, penelitian yang terkait dengan judul perbedaan kinerja mengajar guru pendidikan anak usia dini ditinjau dari latar belakang pendidikan (Penelitian *Ex Post Facto* Pada Guru Taman Kanak-kanak Di Kabupaten Ciamis Provinsi Jawa Barat Tahun Pelajaran 2015/2016) yang diteliti oleh Indrawati Noor Kamila. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja mengajar guru yang ditinjau dari latar belakang pendidikan. Adapun persamaan pada penelitian ini dan sebelumnya terletak pada variabel yang diteliti yaitu latar belakang pendidikan dan kinerja guru PAUD dan metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada tempat dan waktu penelitian. Pada penelitian sebelumnya bertempat di TK Kabupaten Ciamis Provinsi Jawa Barat Tahun Pelajaran 2015/2016, sedangkan untuk penelitian ini dilakukan di RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2019/2020.

Ketiga, penelitian yang terkait dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam yang diteliti oleh Yolanda dan Ade Parlaungan Nasution. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam, hal ini dibuktikan dengan nilai hitung sebesar 3,892 dengan nilai signifikansi 0,024 ($\text{sig} < 0,05$). Hubungan positif ini berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada guru dan

pegawai secara bersama-sama meningkat maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat. Dalam penelitian ini memiliki beberapa persamaan yang terlihat pada variabel Y dan metode penelitian. Pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini menunjukkan variabel Y yang digunakan adalah kinerja guru dan metode penelitian kuantitatif. perbedaan tempat dan waktu penelitian. Pada penelitian sebelumnya bertempat di TK Hidayatullah Batam 2015, sedangkan pada penelitian ini bertempat di TK di Kabupaten Ponorogo 2020. Selain pada waktu dan tempat penelitian, terdapat pula perbedaan pada variabel X yang diteliti. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel X kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Keempat, penelitian yang terkait dengan judul pengaruh latar belakang pendidikan guru PAUD terhadap kinerja guru di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang diteliti oleh Novi Elytasari, Wilson, Nurlita. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan latar belakang pendidikan dihitung dari nilai chi square, latar belakang pendidikan guru mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penelitian ini memiliki beberapa persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini adalah variabel dependen, independen, dan metode penelitian yang dilakukan. Adapun perbedaan yang muncul adalah pada tempat penelitian dan jumlah variabel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya bertempat di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan untuk penelitian ini bertempat di Kabupaten Ponorogo. Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua

variabel penelitian yaitu latar belakang dan kinerja guru, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian yaitu sertifikasi, latar belakang pendidikan, dan kinerja guru RA.

B. Kajian Teori

1. Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi Guru

Menurut Mulyasa, sertifikasi guru adalah salah satu pekerjaan yang harus dilaksanakan pemerintah terkait dengan amanat Undang-Undang guru dan dosen. Karena melalui standar dan sertifikasi diharapkan dapat dipilah dan dipilih guru-guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesi dan guru yang tidak profesional sehingga tidak berhak mendapatkannya.¹⁰

Nilai yang muncul dalam kerangka sertifikasi adalah penjaminan mutu yang berlangsung secara berkelanjutan bagi guru dan dosen. Konteks diatas memberikan pengertian lebih dalam bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian pengakuan bahwa seorang guru telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas profesional dalam mengajar atau layanan pendidikan dalam jenjang tertentu setelah melalui uji kompetensi yang dilaksanakan lembaga sertifikasi.

¹⁰ Umar Sidiq, *Etika & Profesi Keguruan*, 74.

Pasal 8 Undang-Undang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut pada pasal 11 dikemukakan bahwa, sertifikasi pendidik sebagaimana yang dimaksudkan pada pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Persyaratan tersebut antara lain dikemukakan dalam bab VI PP.19/2005 tentang standarisasi pendidikan nasional, bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma (D-IV) atau sarjana (S1).¹¹

Menurut Kunandar sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Kegiatan sertifikasi profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi pedagogik dan profesional dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan mutu

¹¹ Ibid, 75.

pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.¹²

b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru menunjukkan upaya nyata pemerintah dalam peningkatan kualitas guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar dinilai kualitas diri dan kinerjanya. Dengan cara ini, diharapkan dapat diketahui kelayakan seseorang menyanggah predikat sebagai guru profesional. Dalam hal ini, program sertifikasi yang diterapkan pemerintah selain untuk meningkatkan kualitas kompetensi seorang guru, juga untuk meningkatkan kesejahteraan hidup guru.

Wibowo mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal berikut.

- 1) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan kependidikan
- 3) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten

¹² Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, 79.

- 4) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.¹³

Proses sertifikasi guru menuju profesionalisme pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan, peningkatan karir guru. Kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdianya, dan juga upaya mengembangkan profesionalismenya.¹⁴ Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kerangka pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi guru, baik lulusan S1 kependidikan maupun lulusan S1 non-kependidikan dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Lulusan program sarjana kependidikan sudah mengalami pembentukan kompetensi mengajar (KPM). Oleh karena itu, mereka

¹³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 35.

¹⁴ Ibid, 36.

hanya memerlukan uji kompetensi yang disediakan oleh pendidikan tinggi yang memiliki PPTK ter akreditasi dan ditunjuk oleh Ditjen Dikti, Depdiknas.

- 2) Lulusan program sarjana (S1) non kependidikan harus terlebih dahulu mengikuti proses pembentukan kompetensi mengajar (PKM) pada perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan (PPTK) secara terstruktur.
- 3) Penyelenggaraan program PKM dipersyaratkan adanya status lembaga LPTK yang ter akreditasi. Sedangkan untuk pelaksanaan uji kompetensi sebagai bentuk audit atau evaluasi kompetensi mengajar guru harus dilaksanakan oleh LPTK ter akreditasi yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Ditjen Dikti, Depdiknas.
- 4) Peserta uji kompetensi yang telah dinyatakan lulus baik yang berasal dari lulusan program sarjana kependidikan maupun non kependidikan diberikan sertifikat kompetensi sebagai bukti yang bersangkutan memiliki kewenangan untuk melakukan praktik dalam bidang profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.
- 5) Peserta uji kompetensi yang berasal dari guru yang sudah melaksanakan tugas dalam interval waktu tertentu (10-15) tahun sebagai bentuk penyegaran dan pemutakhiran kembali sesuai dengan

tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persyaratan dunia kerja.¹⁵

Menurut PP No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menyatakan bahwa satuan atau program pendidikan wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan dengan berpedoman pada kebijakan pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya satuan atau program pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, atau pendidikan menengah bekerja sama dengan unit pelaksana teknis Pemerintah yang melaksanakan tugas penjaminan mutu pendidikan.

Rangka penjaminan mutu satuan atau program pendidikan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, mengikuti:

- 1) Akreditasi program pendidikan;
- 2) Akreditasi satuan pendidikan;
- 3) Sertifikasi kompetensi peserta didik;
- 4) Sertifikasi kompetensi pendidik; dan
- 5) Sertifikasi kompetensi tenaga kependidikan.

c. Peran Sertifikasi dalam Kinerja Profesional Guru

¹⁵ Ibid, 40.

Menurut Castetter, kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, yaitu: karakteristik individu, proses, hasil, dan kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil.¹⁶

Guru sebagai pengajar, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Tenaga profesional guru dituntut mampu melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat dan berilmu, cakap dan kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk itu, diadakanlah sertifikasi yang berupa pemberian sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidikan dan lulus uji sertifikasi pendidik. Sertifikasi guru berpengaruh dalam meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam

¹⁶ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Depok: Kencana, 2016), 272.

melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁷

2. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan Guru

Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut.

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;

¹⁷ Ibid, 275.

- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.¹⁸

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat di ketahui bahwa salah satu prinsip yang ada pada guru adalah memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya termasuk juga pada pendidikan anak usia dini. Di Indonesia masih banyak sekolah PAUD yang pendidikannya berlatar belakang pendidikan SMA sederajat. Jika di telisik lebih dalam, syarat menjadi guru PAUD sudah tercantum di PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal. Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan

¹⁸ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*, Pasal 7

peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik.¹⁹

Kelayakan seseorang menyandang status profesi sebagai guru tergantung pada kualitas dirinya. Artinya, para guru yang menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran harus benar-benar mempunyai kualifikasi yang memadai. Sebagaimana yang telah dirancang dalam UUGD, ada syarat seseorang dapat menjadi guru yang layak, misalnya minimal latar belakang pendidikannya adalah strata (S1) yang dilengkapi dengan akta IV. Ini merupakan syarat yang harus dipenuhi seseorang untuk dapat menjadi seorang guru.²⁰

Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.²¹

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

¹⁹ Undang-Undang No 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Bab II Ayat (1) dan (2).

²⁰ Mohammad Saroni, *Personal Branding Guru: Meningkatkan Kualitas dan Profesionalitas Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 105.

²¹ Undang-Undang No 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional* pasal 42 ayat (1) dan (2).

- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.²²

b. Pentingnya Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Guru

Para pembimbing dalam proses pendidikan dan pembelajaran adalah mereka yang mempunyai latar belakang bidang pendidikan. Mereka yang mempunyai latar belakang kualifikasi pendidikan tentunya mempunyai kelayakan yang lebih dibandingkan mereka yang tidak termasuk dalam bidang pendidikan. Misalnya, sarjana pendidikan kewarganegaraan (S.Pd-PKn) jauh lebih layak dibandingkan mereka yang mempunyai gelar S.H (sarjana hukum) yang sering dikatakan lebih mengerti masalah hukum dan ketatanegaraan. Hal ini karena S.Pd-PKn mempunyai bekal materi pendidikan daripada S.H. Begitulah yang seharusnya kita lakukan terhadap dunia pendidikan sehingga segala upaya

²² Undang-Undang No 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, pasal 20

untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas proses ataupun hasil proses dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Para pembimbing proses pendidikan dan pembelajaran atau guru seharusnya mempunyai tingkat kualifikasi yang sesuai dengan bidang profesinya.

Akan tetapi, perlu diakui bahwa pada kenyataannya, masih sangat banyak guru kita yang belum mempunyai tingkat kualifikasi sesuai dengan kebutuhan. Mungkin, secara latar belakang pendidikan, para guru sudah memenuhi kualifikasinya, tetapi dalam aspek kualitas diri, ternyata masih banyak guru yang belum dapat memenuhi tuntutan. Masih banyak guru bertitel Sarjana Pendidikan (S.Pd), tetapi belum mampu merealisasikan setiap tuntutan dalam bidang keguruan.

Guru memang harus terus menerus melakukan penyesuaian diri atas kualifikasinya. Jika seorang guru berlatar belakang pendidikan diploma, kewajibannya adalah melanjutkan pendidikan hingga strata 1, selanjutnya jika sudah strata 1, guru dapat mengikuti proses pendidikan untuk mendapatkan strata 2. Dengan demikian, kualitas guru dapat meningkat.²³

c. Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

- 1) Pendidik pada pendidikan anak usia dini memiliki:

²³ Mohammad Saroni, *Personal Branding Guru: Meningkatkan Kualitas dan Profesionalitas Guru*, 205.

- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
- b) Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi;
- c) Sertifikat profesi guru untuk PAUD.

Pendidik pada TK/RA sekurang-kurangnya terdiri atas guru, kelas yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan. Kualifikasi dan kompetensi guru PAUD didasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru beserta lampirannya. Bagi guru PAUD jalur pendidikan formal (TK RA, yang sederajat) dan guru PAUD jalur pendidikan non formal (TPA, KB, dan yang sederajat) yang belum memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi disebut guru pendamping dan pengasuh.

Adapun kualifikasi akademik dan kompetensi guru pendamping sebagai berikut.

- a) Memiliki ijazah D-II PGTK dari perguruan tinggi terakreditasi.
- b) Memiliki ijazah minimal SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD terakreditasi.²⁴

²⁴ Mukhtar Latif dkk, *Orientasi Baru Pendidikan Anak Usia Dini: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Kencana, 2016), 247.

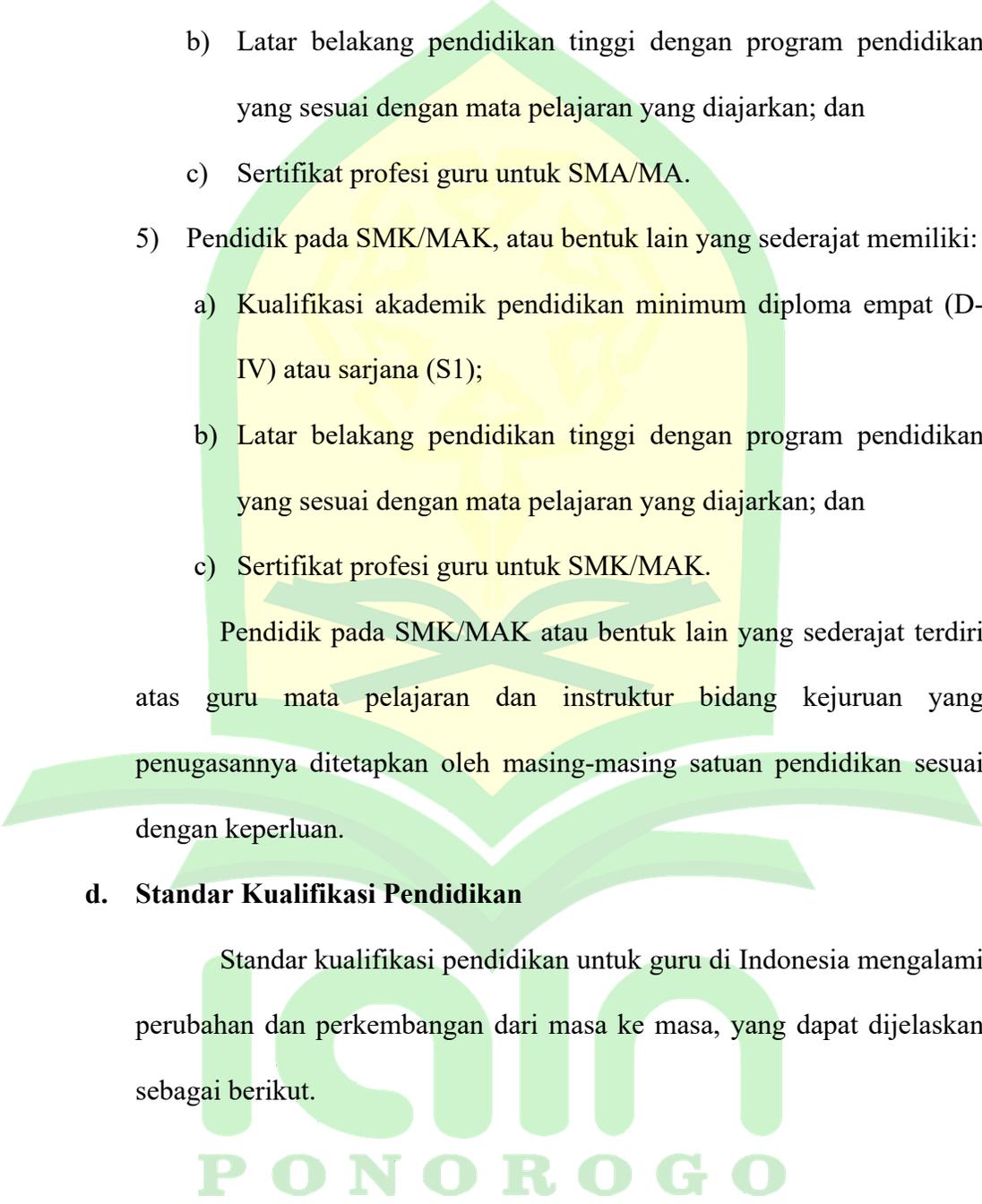
- 2) Pendidik pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
 - a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);
 - b) Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD /MI , kependidikan lain, atau psikologi;
 - c) Sertifikat profesi guru untuk SD/MI.

Pendidik pada SD/MI sekurang-kurangnya terdiri atas guru kelas dan guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan sekurang-kurangnya mencakup kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia serta guru kelompok mata pelajaran pendidikan jasmani, olah raga, dan kesehatan.

- 3) Pendidik pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
 - a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
 - b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
 - c) Sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs.

Pendidik pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat terdiri atas guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan.

- 4) Pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

- 
- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);
 - b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
 - c) Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.
- 5) Pendidik pada SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);
 - b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
 - c) Sertifikat profesi guru untuk SMK/MAK.

Pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat terdiri atas guru mata pelajaran dan instruktur bidang kejuruan yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan.

d. Standar Kualifikasi Pendidikan

Standar kualifikasi pendidikan untuk guru di Indonesia mengalami perubahan dan perkembangan dari masa ke masa, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 2.1

Perkembangan dan Perubahan Kualifikasi Guru di Indonesia

Masa	TK	SD/MI	SMP/MTs	SMA/SMK
Pra kemerdekaan	Sekolah Van Deventer	Normalschool Kweekschool HIK	-	-
Awal kemerdekaan s/d 1968	SGTK	KPKPKB SGB SGC SGA KGB KGA PGAP PGAA SGPD	PGSLP Kusur BI Kusur BII SGKP Sarmud IAIN Sarmud IKIP	PGSLA Sarmud IAIN Sarmud IKIP
1969 s/d 1986	SPG-TK	RBB RBA SPG-SD SGO	S-1 IAIN D-3 IKIP Politeknik	S-1 IAIN S-1 IKIP S-1 LPTK
UU No 2 Tahun 1986 sampai sekarang UU No 20 Tahun 2003	D-2 PGTK	D-2 PGSD	D-3, S-1 LPTK D-3, S-1 FKIP	S-1 UIN S-1 LPTK S-1 FKIP

Berdasarkan ketentuan yang ada, kualifikasi guru TK dan SD

adalah D-2, guru SMP adalah D-3, dan guru SMU dan SMK adalah S-1.

Bahkan kualifikasi guru SMP juga dipersyaratkan berijazah S-1, sama dengan guru SMA dan SMK. Terkait dengan kualifikasi pendidikan guru di Indonesia tersebut, Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang Depdiknas, menunjukkan data bahwa guru di Indonesia ternyata banyak yang belum memenuhi ketentuan yang ada. Artinya, banyak guru SD, SMP, dan SMA yang kualifikasinya masih dibawah ketentuan yang ada. Jika kualifikasi guru sesuai dengan ketentuan yang ada maka disebut layak, sedang yang belum atau tidak sesuai disebut sebagai guru yang tidak layak.²⁵ Sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 2.2

Perbandingan Guru Layak dan Tidak Layak Tahun 2003

No	Guru	Layak	Tidak Layak
1	TK	12. 283	117. 022
No	Guru	Layak	Tidak Layak
2	SD	576. 406	588. 402
3	SMP	181. 326	168. 747
4	SMA	215. 978	130. 339

Berdasarkan tabel tersebut, tampak jelas bahwa jumlah guru yang kualifikasinya tidak sesuai dengan ketentuan ternyata masih banyak sekali. Jumlah guru yang tidak memenuhi kualifikasi di TK mendekati

²⁵ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2008), 149.

angka sepuluh kali dari jumlah yang telah memenuhi kualifikasi. Ketidaksesuaian kualifikasi tersebut sebenarnya terjadi karena adanya perubahan ketentuan. Jadi, bukan karena kesalahan rekrutmen, atau seleksi penerimaan guru di masa lalu. Perubahan ketentuan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan standar kualifikasi, dengan harapan jika standar kualifikasinya dinaikkan maka diharapkan kualitas proses pembelajarannya juga menjadi meningkat. Secara teoretis, diajar oleh guru yang lebih tinggi pendidikannya sudah pasti akan lebih berkualitas daripada jika diajar oleh guru yang tingkat pendidikannya lebih rendah.²⁶

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pada pasal 20 menyatakan bahwa salah satu kewajiban profesional guru

²⁶ Ibid, 151.

adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni.²⁷

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *level of performance* atau level kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya yang nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimiliki.²⁸

Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan standar yang telah ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang mempunyai level kinerja lemah maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

²⁷ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 78.

²⁸ Ibid, 79.

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.²⁹

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.³⁰

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik, selanjutnya kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi belajar peserta didik. Dengan

²⁹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 11.

³⁰ Ibid, 14.

demikian, terlihat bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik, dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelolaan pembelajaran atau administrator kelas.³¹

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melakukan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial. Sehingga di akhir pembelajaran guru mendapatkan *output* berupa peningkatan prestasi belajar peserta didiknya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Baik faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, meliputi: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman

³¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 54.

lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru meliputi: gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, kepemimpinan.³²

1) Gaji

Salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, jika kehidupannya tidak sejahtera maka ia akan bekerja tanpa gairah. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atau prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja.

Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.³³ Banyak kalangan yang tidak menyadari bahwa pemberian gaji akan mempengaruhi kinerja guru.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Walaupun program pendidikan telah dibuat sebaik

³² Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 43.

³³ Ibid, 45.

mungkin kalau tidak dibarengi dengan peningkatan gaji guru, mutu pendidikan akan sulit meningkat.

2) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sangat menunjang pekerjaan guru. Kita bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

3) Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dan France Chandra, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya, kebersihan, pencahayaan, dan lain sebagainya.³⁴

Lingkungan kerja yang memberikan dampak positif kepada guru memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- a) Memiliki pencahayaan yang cukup sesuai dengan kebutuhan kegiatan.

³⁴ Ibid, 54.

- b) Memiliki pewarnaan yang meningkatkan motivasi kerja.
- c) Memiliki kualitas udara yang menyehatkan.
- d) Tempat kerja yang selalu bersih dan nyaman.
- e) Memiliki suasana yang tenang atau jauh dari kebisingan.
- f) Memberikan rasa aman bagi setiap orang dan aset-aset organisasi.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan memang memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Baik buruknya kinerja pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Handoko dalam Reksohadiprodjo & Handoko menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu, mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.³⁵

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik.³⁶

³⁵ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 75.

³⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, 59.

c. Penilaian Kinerja Guru

Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: *quality work, proptness, iniatif, capability, and communication*. Berdasarkan pendapat diatas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.³⁷

Menurut Malayu S.P Hasibuan, penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.³⁸

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

³⁷ Ibid, 70.

³⁸ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 25.

- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan bekerja sama dengan orang lain, membawa guru untuk melakukan negosiasi.

Menurut Sulistyorini, menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator meliputi:

- 1) Unjuk kerja
- 2) Penguasaan materi
- 3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
- 4) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
- 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.³⁹

Dari beberapa pendapat para ahli tentang evaluasi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi : kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, dan kemampuan pengelolaan kelas.

Instrumen sebagai Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru (APKG) telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Dan disebutkan ada tiga komponen penting bagi guru

³⁹ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, 75.

dalam proses pembelajaran, yaitu: persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Alat ukur ini bersifat *generic essential* yang terdiri dari tiga macam, yaitu: lembar penilaian perencanaan pembelajaran, lembar penilaian kemampuan pembelajaran, dan lembar penilaian hubungan antar pribadi.⁴⁰

Selain hal di atas, latar belakang pendidikan juga merupakan bagian dari penilaian kinerja guru. Guru yang kompeten dan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi berbeda dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah meskipun masih dalam satu bidang. Akan tetapi, hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi guru untuk menjadi profesional. Setiap guru memiliki cara dan kreativitas sendiri untuk mencapai keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Cara mengajar guru yang memang ahli dalam bidangnya tidaklah sama dengan guru yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya, dari segi apapun akan dapat ditemui perbedaan tersebut. Untuk itulah latar belakang pendidikan guru perlu diperhatikan guna mencapai suatu tujuan pendidikan.⁴¹

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan APKG yang dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan guna

⁴⁰ Ibid, 72

⁴¹ Tatan Zenal Mutakin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Formatif 3(2): 145-156, ISSN: 2008-351X, 155.

mengukur kinerja guru RA/BA yang ada di Ponorogo Tahun Ajaran 2020.

C. Kerangka Berfikir

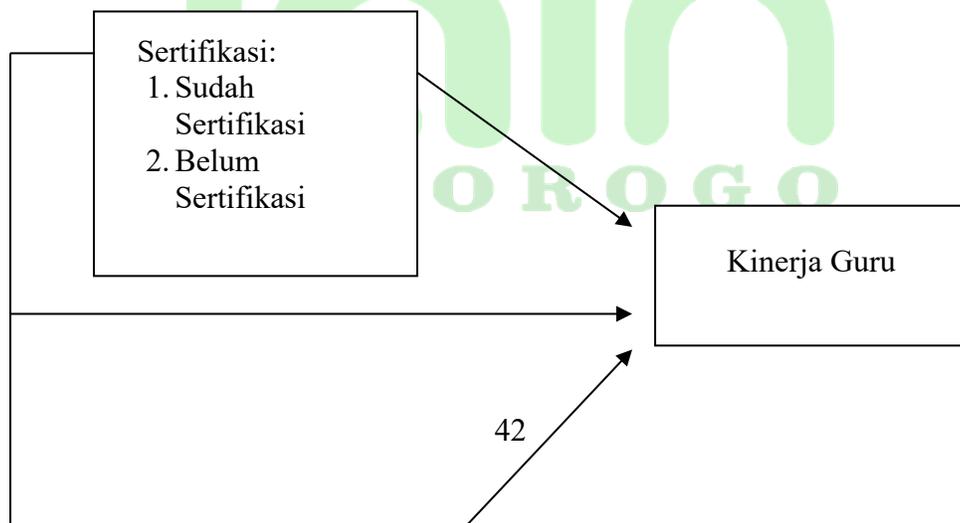
Sertifikasi guru dapat dikatakan sebagai penghargaan dan pemberian sertifikat kepada guru yang sudah dapat memenuhi kualifikasi profesi dan kualifikasi kompetensi dengan cara menguji kemampuan-kemampuan dan kompetensi yang dimiliki guru tersebut. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat, meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Kelayakan seseorang menyandang status profesi sebagai guru tergantung pada kualitas dirinya. Artinya, para guru yang menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran harus benar-benar mempunyai kualifikasi yang memadai. Sebagaimana yang telah dirancang dalam UUGD, ada syarat seseorang dapat menjadi guru yang layak, misalnya minimal latar belakang pendidikannya adalah strata (S1) yang dilengkapi dengan akta IV.

Ini merupakan syarat yang harus dipenuhi seseorang untuk dapat menjadi seorang guru

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melakukan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial. Sehingga di akhir pembelajaran guru mendapatkan *output* berupa peningkatan prestasi belajar peserta didiknya.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual sebagai berikut.



Latar Belakang

Pendidikan:

1. PG-PAUD/Psikologi
2. Non PAUD/Non Psikologi

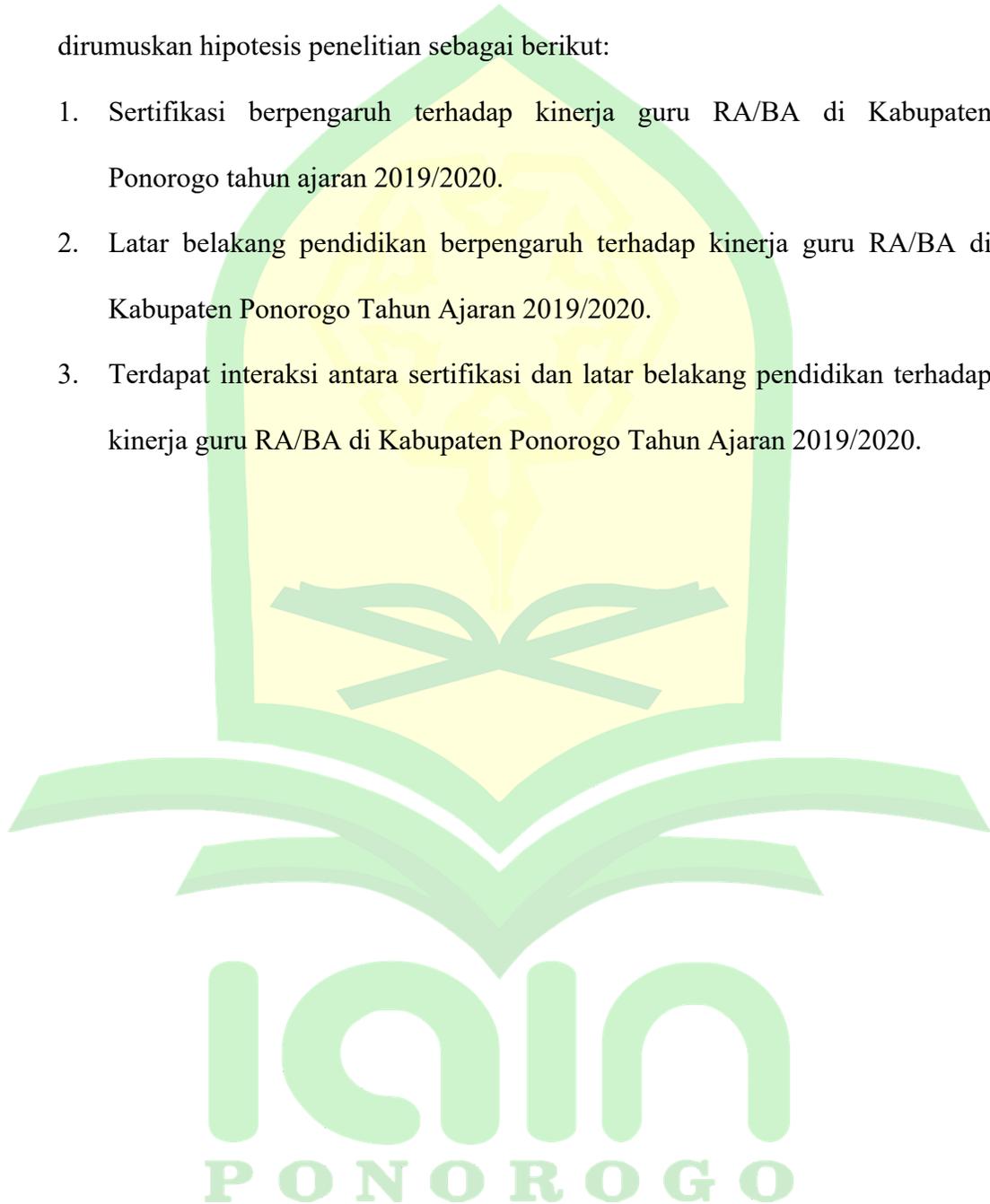
Berdasarkan kerangka berfikir di atas dapat dijelaskan bahwa diduga sertifikasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Jenjang pendidikan juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Serta secara bersama sertifikasi dan jenjang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru. Variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yaitu kinerja guru (Y), sedangkan variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) adalah sertifikasi (X_1) dan latar belakang pendidikan (X_2).

D. Pengajuan Hipotesis



Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya.⁴² Berdasarkan kerangka berfikir yang sudah dituliskan, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo tahun ajaran 2019/2020.
2. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.
3. Terdapat interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.



⁴² Andhita Dessy Wulandari, *Statistika Parametrik Terapan untuk Penelitian Kuantitatif*, (Ponorogo: Stain Press), 12.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Peneliti menganalisis masalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan kausal komparatif dan rancangan faktorial 2 X 2. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu upaya pencarian ilmiah (*scientific inquiry*) yang didasari oleh filsafat positivisme logikal yang beroperasi dengan aturan-aturan yang ketat mengenai logika, kebenaran, hukum-hukum, dan prediksi.⁴³ Dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui adanya pengaruh diantara dua variabel ataupun lebih. Rancangan penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel. Adapun variabel pada dasarnya adalah segala faktor, kondisi, situasi, perlakuan dan semua tindakan yang bisa dipakai untuk mempengaruhi hasil eksperimen.⁴⁴ Fokus penelitian kuantitatif diidentifikasi sebagai proses kerja yang berlangsung secara ringkas, terbatas, dan memilah-milah permasalahan menjadi bagian yang dapat diukur atau dinyatakan dalam angka-angka. Penelitian ini dilaksanakan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menentukan kausalitas dari

⁴³ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011), 174.

⁴⁴ H. Wina sanjaya, *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup, 2013), 95.

variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.⁴⁵

Fred N. Kerlinger dalam bukunya *Foundation of behavioral research* mengatakan studi kausal komparatif bertujuan menemukan kemungkinan-kemungkinan penyebab perilaku dengan membandingkan subjek-subjek yang memiliki dan yang tidak memiliki atau kurang memiliki perilaku tersebut. Studi semacam inilah yang disebut dengan studi *post hoc, ergo propter hoc* tersebut. Sebutan ini sesuai dengan metode yang mengungkap penyebab setelah diduga bahwa satu variabel membawa dampak terhadap variabel lain.⁴⁶

Tabel 3.1

Desain Penelitian Kausal Komparatif menggunakan rancangan faktorial 2 x 2

		Status Sertifikasi (A)	
		Sudah (a ₁)	Belum (a ₂)
Latar Belakang Pendidikan (B)	PG – PAUD / Psikologi (b ₁)	ba ₁₁	ba ₁₂
	Non PG – PAUD / Psikologi (b ₂)	ba ₂₁	ba ₂₂

Keterangan:

a₁ : Sudah Sertifikasi

a₂ : Belum Sertifikasi

b₁ : PG – PAUD / Psikologi

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Soetarlinah Sukadji, *Awat: Studi Kausal-Komparatif*, Buletin Psikologi, Tahun V, Nomor 2, Desember 1997, ISSN: 0854 – 7108.

b₂ : Non PG – PAUD / Psikologi

Dalam penelitian ini, variabel independen (bebas) adalah sertifikasi dan latar belakang pendidikan sedangkan variabel dependen (terikat) adalah kinerja guru. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka variabel independen dilambangkan dengan simbol X1 dan jenis data yang diukur adalah sertifikasi, simbol X2 yang mewakili latar belakang pendidikan, sedangkan untuk variabel dependen dilambangkan dengan simbol Y yang mewakili kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah *universe* atau satu keseluruhan yang akan diselidiki, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi.⁴⁷ Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya.⁴⁸

⁴⁷ Ibid, 295.

⁴⁸ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 117.

Penjajakan awal pada penelitian ini bertempat di BA Aisyah Pulung Merdiko Pulung Ponorogo dan di RA Muslimat 113 Bajang Mlarak Ponorogo. alasan peneliti memilih mengangkat penelitian tersebut adalah peneliti masih menjumpai permasalahan kinerja guru yang belum optimal serta latar belakang pendidikan yang tidak sesuai pada profesinya.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan populasi yang tersedian (*accessible population*) dapat dikatakan bahwa populasi dari penelitian ini adalah semua guru TK/RA di Kabupaten Ponorogo tahun ajaran 2019/2020 dengan menggunakan data dari Kementerian Agama yang berada di Kabupaten Ponorogo pada tahun ajaran 2019/2020 dan data dari Badan Statistik Kabupaten Ponorogo Dalam Angka 2020. Pada tahun ajaran 2019/2020 di Kabupaten Ponorogo tercatat 263 sekolah Raudatul Athfal (RA), 1.014 guru, dengan 10.367 murid.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan dengan keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.⁴⁹

⁴⁹ Ibid, 120.

Sampel yang digunakan peneliti adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel, atau bisa disebut dengan teknik sampel acak.⁵⁰ Dalam teknik ini semua unit populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dan pengambilan sampelnya dilakukan secara acak. Disini peneliti mengelompokkan sampel berdasarkan status sertifikasi dan latar belakang pendidikan guru. Berkenaan dengan random sampling sebagaimana di kemukakan oleh Suharsimi Arikunto bahwasannya untuk sekedar perkiraan maka apabila penelitiannya merupakan populasi. Selanjutnya jika jumlah besar berkisar 100 ke atas, maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.⁵¹

Pada penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus yang sudah dijelaskan di atas. Dari 1.014 populasi peneliti mengambil 10% yakni 101 sampel.

Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 101 guru RA/BA yang berada Kabupaten Ponorogo tahun Ajaran 2019/2020.

⁵⁰ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), 31.

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), 120.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Suharsimi mengatakan instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Selanjutnya, instrumen dapat diartikan sebagai alat bantu berupa saran yang diwujudkan dalam benda.⁵²

Instrumen penelitian ini diberikan kepada guru untuk mengetahui sertifikasi, latar belakang pendidikan, dan kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020. Sesuai dengan teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam mengumpulkan data dari responden. Angket tertutup adalah salah satu metode yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dengan cara responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan, bentuknya sama dengan angket pilihan ganda.⁵³

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Judul penelitian	variabel	Indikator	No. Soal angket uji coba	No. Soal angket penelitian
PENGARUH SERTIFIKASI DAN JENJANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU	Kinerja Guru (Variabel Y)	1. Penyusunan Rencana Program Pembelajaran a. Menentukan tema, indikator, hasil belajar, materi, alat, dan sumber	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4

⁵² Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 76.

⁵³ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2011), 265.

RA/BA DI KABUPATEN PONOROGO TAHUN AJARAN 2019/2020.	belajar		
	b. Pengorganisasian kegiatan		
	2. Kemampuan guru dalam pembelajaran	5, 6, 7	5, 6, 7
	a. Melakukan kegiatan pembelajaran	8,9, 10	8, 9, 10
	b. Mengelola interaksi edukatif	11, 12, 13	11, 12, 13
	c. Melaksanakan penilaian	14, 15	14, 15
	3. Hubungan antar pribadi		
	a. Hubungan dengan masyarakat sekitar sekolah		
	b. Hubungan antar pendidik dan tenaga kependidikan	16	16
	c. Hubungan dengan siswa	17, 18, 19, 20	17, 18, 19, 20
d. Hubungan dengan wali	21, 22, 23	21, 22, 23	
	24, 25	24, 25	

Data-data tersebut dapat diperoleh dengan instrumen kuesioner kepada semua sampel yang telah ditentukan. Instrumen tersebut harus melalui pengembangan keabsahan data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel. Instrumen yang valid adalah instrumen yang mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Sebelum peneliti melanjutkan penelitian, peneliti terlebih dahulu membuat instrumen angket untuk mengetahui kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo. Instrumen tersebut telah divalidasi oleh dua validator yaitu Ibu Yuli Salis Hijriani M.Pd selaku dosen Jurusan PIAUD dan Bapak Edi Irawan M.Pd selaku dosen statistika IAIN Ponorogo. instrumen angket yang telah divalidasi kemudian diujicobakan ke 52 guru RA yang ada di wilayah Ponorogo secara acak.

Menurut Arikunto validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.⁵⁴ Untuk menguji validitas instrumen kinerja guru dan motivasi belajar anak usia dini, maka penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson, yaitu salah satu teknik untuk mencari korelasi antar dua variabel sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y yang dikorelasikan.

$\sum X$ = jumlah skor X

$\sum Y$ = jumlah skor Y

⁵⁴ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, 269.

N= jumlah responden penelitian.⁵⁵

Setelah nilai indeks korelasi r_{xy} diketahui maka selanjutnya untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data, maka diharuskan menghitung nilai tabel koefisien korelasi dengan menggunakan rumus derajat bebas (db) = $n-2$. Harga r hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga r tabel dengan kesalahan 5%. Langkah selanjutnya adalah membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika hasil indeks korelasi antara dua variabel r_{xy} lebih kecil dibandingkan dengan r tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁵⁶

Pada penelitian ini, instrumen penelitian diuji reliabilitasnya menggunakan teknik belahan ganjil dan genap yang dikemukakan oleh Spearman Brown. Teknik belahan ganjil dan genap ini prinsipnya membagi atau mengelompokkan instrumen penelitian ke dalam dua kelompok. Kelompok pertama (belahan ganjil) dari setiap butir pertanyaan yang bernomor ganjil, sedangkan kelompok kedua (belahan genap) dari setiap

⁵⁵ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 239.

⁵⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 55.

butir pertanyaan yang bernomor genap.⁵⁷ Adapun rumus yang digunakan dari *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrumen

n = banyal item

$\sum \sigma_1^2$ = jumlah varians butir soal.

σ_t^2 = varians total.⁵⁸

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan suatu masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Menurut Sugiyono, metode pengumpulan data yang umum

⁵⁷ Ibid, 63.

⁵⁸ Ibid, 65.

digunakan dalam suatu penelitian adalah: wawancara, angket atau kuesioner, dan observasi.⁵⁹

1. Angket

Angket yaitu cara pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti sebelumnya.⁶⁰ Ada beberapa jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data, yaitu:

- a. Kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.
- b. Kuesioner terbuka. Kuesioner terbuka adalah angket atau pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang memberikan keleluasaan kepada responden untuk memberikan pendapat sesuai dengan keinginan mereka.⁶¹

Angket yang akan dipakai peneliti pada penelitian ini adalah angket berbentuk skala. Angket berbentuk skala yakni serangkaian tingkat, level, atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat tertentu. Jenis skala yang dipakai adalah skala Likert. Menurut Hadjar, skala Likert terutama untuk

⁵⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 18.

⁶⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 30.

⁶¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 21.

mengukur sikap. Pendekatan ini menuntut sejumlah item pernyataan yang monoton dan terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Teknik menggali informasi yang berusaha mengukur sikap atau keyakinan individu, disebut dengan skala pendapat atau skala sikap. Skala likert meminta kepada responden sebagai individu untuk menjawab suatu pertanyaan dengan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS). Masing-masing jawaban dikaitkan dengan angka atau nilai.⁶²

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Selalu (SL)	= 4	Selalu (SL)	= 1
Sering (S)	= 3	Setuju (S)	= 2
Kadang-kadang (KK)	= 2	Kadang-kadang (KK)	= 3
Tidak pernah (TP)	= 1	Tidak pernah (TP)	= 4

Dalam perencanaan penelitian item-item pertanyaan atau pernyataan pada umumnya telah dikelompokkan menurut variabel penelitian. Untuk menskor skala kategori likert, jawaban diberi bobot atau disamakan dengan nilai kuantitatif 4, 3, 2, 1.

E. Teknik Analisa Data

Saat melakukan proses analisis data yang perlu diingat adalah mengetahui dengan tepat alat-alat analisis yang akan digunakan, sebab jika alat analisis yang

⁶² Tukiran Taniredja, Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 45.

digunakan tidak sesuai dengan permasalahan yang diteliti, walaupun telah menggunakan alat analisis yang paling baik, maka hasil penelitian dapat salah diinterpretasikan dan tidak bermanfaat.⁶³

Karena data penelitian adalah data kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan statistik. Adapun analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Tahap Prasyarat Penelitian

a. Uji Normalitas

Pada suatu penelitian sesungguhnya normalitas tidak hanya diasumsikan, namun harus dilakukan pengujian sesungguhnya untuk membuktikan bahwa suatu sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁶⁴ Pengujian normalitas suatu populasi dapat menggunakan beberapa pilihan. Diantaranya dengan uji Chi Kuadrat, uji Kolmogorov-Smirnov, uji Lilliefors, dan uji Geary. Uji normalitas dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji untuk mengetahui apakah ada dua populasi atau lebih memiliki variansi yang sama.⁶⁵ Data dapat dikatakan

⁶³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 89.

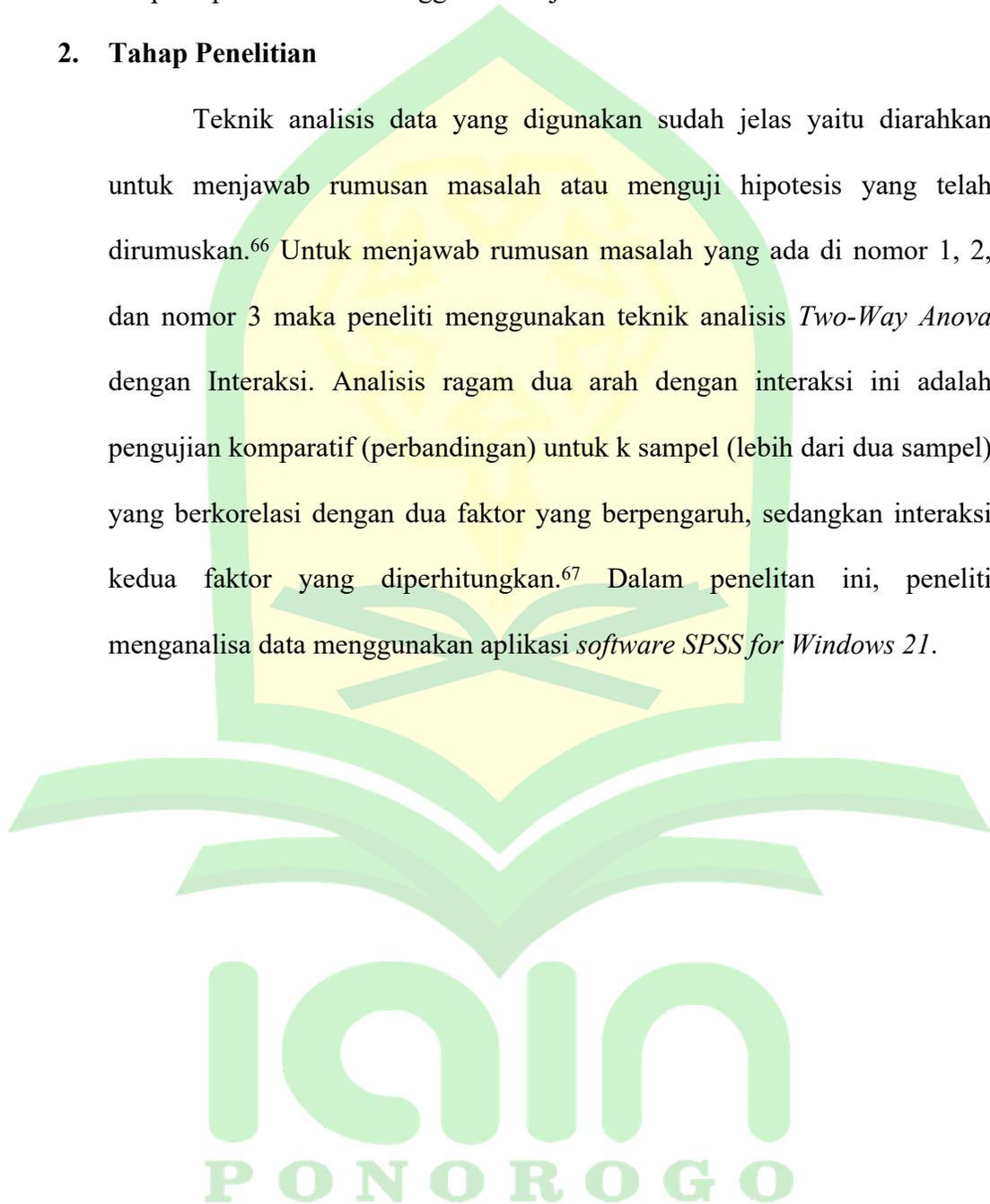
⁶⁴ Edi Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014), 113.

⁶⁵ Edi Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan*, 128.

homogen apabila nilai P-Value lebih besar dari 0,05. Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan uji *Levene*.

2. Tahap Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁶⁶ Untuk menjawab rumusan masalah yang ada di nomor 1, 2, dan nomor 3 maka peneliti menggunakan teknik analisis *Two-Way Anova* dengan Interaksi. Analisis ragam dua arah dengan interaksi ini adalah pengujian komparatif (perbandingan) untuk k sampel (lebih dari dua sampel) yang berkorelasi dengan dua faktor yang berpengaruh, sedangkan interaksi kedua faktor yang diperhitungkan.⁶⁷ Dalam penelitian ini, peneliti menganalisa data menggunakan aplikasi *software SPSS for Windows 21*.



⁶⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 333.

⁶⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 226.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Ponorogo adalah sebuah Kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kabupaten Ponorogo terletak di koordinat $111^{\circ} 17' - 111^{\circ} 52'$ BT dan $7^{\circ} 49' - 8^{\circ} 20'$ LS dengan ketinggian antara 92 sampai dengan 2.563 meter di atas permukaan laut serta memiliki luas wilayah 1.371,78 km². Kabupaten Ponorogo terletak di bagian barat Provinsi Jawa Timur dan berbatasan langsung dengan Provinsi Jawa Tengah atau lebih tepatnya 220 km arah barat daya dari ibu kota provinsi Jawa Timur, Surabaya. Pada kabupaten Ponorogo ini memiliki 21 kecamatan, 26 kelurahan, dan 279 desa. Kabupaten Ponorogo memiliki 266 sekolah RA yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, 599 Sekolah Dasar, 96 sekolah MI yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, 91 Sekolah Menengah Pertama, 83 sekolah MTs, 27 Sekolah Menengah Atas, 46 Sekolah Menengah Kejuruan, dan 64 sekolah MA.

Batas wilayah Kabupaten Ponorogo adalah:

1. Sebelah Utara : Kabupaten Magetan, Kabupaten Madiun, dan Kabupaten Nganjuk
2. Sebelah Timur : Kabupaten Tulungagung dan Kabupaten Trenggalek
3. Sebelah Selatan : Kabupaten Pacitan.

4. Sebelah Barat : Kabupaten Pacitan dan Kabupaten Wonogiri

Gambar 4.1

Peta Kabupaten Ponorogo



B. Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui nilai dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian adalah sebagian guru RA yang berada di Kabupaten Ponorogo yang

berjumlah 286 guru dengan mengambil seperempat dari populasi yang ada. Peneliti menyebarkan angket kepada guru-guru RA tersebut melalui media online, sehingga responden bisa langsung mengisi angket tersebut.

Setelah memperoleh data lengkap guru RA di Kabupaten Ponorogo, kemudian peneliti mengklasifikasikan data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Klasifikasi Kinerja Guru RA Berdasarkan Status Sertifikasi

No	Status Sertifikasi	Persentase (%)	Frekuensi
1	Sudah	37,62	38
2	Belum	62,38	63
	Total	100	101

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan responden yang sudah berstatus sertifikasi sebanyak 38 responden (37,62%), sedangkan responden yang belum berstatus sertifikasi sebanyak 63 responden (62,38%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidik RA yang ada di Kabupaten Ponorogo belum berstatus sertifikasi.

Selanjutnya data diklasifikasikan menurut jenjang pendidikan yang sudah ditempuh dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Klasifikasi Kinerja Guru RA Berdasarkan Jenjang Pendidikan yang Sudah Ditempuh

No	Jenjang Pendidikan	Persentase (%)	Frekuensi
1	S2	3,96	4
2	S1	81,09	82
3	SMA/SMK	10,00	10
4	D-II	0,99	1
5	D-III	2,97	3
6	D-IV	0,99	1
	Total	100	101

Berdasarkan tabel di atas, bahwa responden yang berjenjang pendidikan S2 sebanyak 4 responden (3,96%), untuk responden yang berjenjang pendidikan S1 sebanyak 82 responden (81,09%), untuk responden yang berjenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 responden (10,00%), untuk responden yang berjenjang pendidikan D-II dan D-IV masing-masing sebanyak 1 responden (0,99%), dan untuk responden yang berjenjang pendidikan D-III sebanyak 3 responden (2,97%). Dari hal itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru RA yang ada di Kabupaten Ponorogo berjenjang pendidikan S1.

Langkah selanjutnya, peneliti mengklasifikasikan data berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Klasifikasi Kinerja Guru RA Menurut Latar Belakang Pendidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Persentase (%)	Frekuensi
1	PG- PAUD	51, 49	52
2	Psikologi	4, 95	5
3	Non-PAUD dan Non-Psikologi	43, 56	44
Total		100	101

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan latar belakang pendidikan PG-PAUD sebanyak 52 responden (51, 49%), untuk responden dengan latar belakang pendidikan psikologi sebanyak 5 responden (4, 95%), dan untuk responden dengan latar belakang pendidikan non-PAUD dan non-Psikologi sebanyak 44 responden (43, 56%). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa guru RA yang ada di Kabupaten Ponorogo berlatar belakang pendidikan PG-PAUD atau dapat dikatakan linier.

Tabel 4.4

Klasifikasi Kinerja Guru Menurut Status Sertifikasi dan Latar Belakang Pendidikan

No.	Status Sertifikasi	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	Sudah	S1 PAUD/Psi	20
2	Sudah	S1 non PAUD/non Psi	13
3	Belum	S1 PAUD/Psi	31
4	Belum	S1 non PAUD/non Psi	18
Total			82

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan status sudah sertifikasi dan berlatar belakang pendidikan S1 PAUD/Psikologi sebanyak 20 responden, untuk responden dengan status sudah sertifikasi dan berlatar belakang S1 non PAUD/non Psikologi sebanyak 13 responden, sedangkan responden dengan status belum sertifikasi dan berlatar belakang S1 PAUD/Psikologi sebanyak 31 responden, dan untuk responden dengan status belum sertifikasi dan berlatar belakang S1 non PAUD/non Psikologi sebanyak 18 responden. Dari penjelasan berikut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidik belum berstatus sertifikasi dengan berlatar belakang S1 PAUD/Psikologi.

C. Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

1. Pra Syarat

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen angket telah diuji oleh dua validator. Hasil uji validasi yang dilakukan oleh kedua validator tersebut menyatakan bahwa instrumen dapat digunakan dengan perbaikan, kemudian peneliti melakukan perombakan instrumen angket sesuai dari arahan validator. Uji validasi yang kedua dinyatakan dapat digunakan oleh validator sehingga peneliti dapat melakukan uji coba instrumen angket ke beberapa guru RA secara acak.

Hasil analisis uji coba kinerja guru yang berjumlah 25 item pernyataan terhadap 52 guru RA yang ada di Kabupaten Ponorogo terdapat 20 item pernyataan valid dengan korelasi $> 0,266$, sedangkan 5 item pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan memiliki korelasi $< 0,66$. Berikut adalah hasil uji validitas kinerja guru RA.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru RA

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,202	0,266	Drop
Soal 2	0,488	0,266	Valid
Soal 3	0,273	0,266	Valid
Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Soal 4	0,347	0,266	Valid
Soal 5	0,368	0,266	Valid

Soal 6	0,460	0,266	Valid
Soal 7	0,353	0,266	Valid
Soal 8	0,485	0,266	Valid
Soal 9	0,478	0,266	Valid
Soal 10	0,450	0,266	Valid
Soal 11	0,511	0,266	Valid
Soal 12	0,370	0,266	Valid
Soal 13	0,438	0,266	Valid
Soal 14	0,558	0,266	Valid
Soal 15	0,442	0,266	Valid
Soal 16	0,373	0,266	Valid
Soal 17	0,413	0,266	Valid
Soal 18	0,188	0,266	Drop
Soal 19	0,408	0,266	Valid
Soal 20	0,538	0,266	Valid
Soal 21	0,174	0,266	Drop
Soal 22	0,351	0,266	Valid
Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Soal 23	0,241	0,266	Drop
Soal 24	0,326	0,266	Valid
Soal 25	0,024	0,266	Drop

Sumber: data diolah peneliti 2020

Dari tabel uji validitas di atas, terdapat 20 item pernyataan valid yaitu pada nomor item 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 24. Item pernyataan yang valid tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data dalam penelitian ini. Adapun item pernyataan yang tidak valid terdapat pada item pernyataan nomor 1, 18, 21, 23, 25.

b. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini peneliti menggunakan rumus dari *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS for Windows 21*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen angket kinerja guru.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Standar	Kesimpulan
Kinerja Guru	0,999	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kinerja guru $> 0,6$. Maka seluruh kuesioner variabel penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga bisa mengukur indikator-indikator seluruh variabel dengan tepat.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh peneliti bersifat normal atau tidak. Uji normalitas merupakan analisis statistik pertama dalam analisis data. uji normalitas dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Variabel Sertifikasi

Tests of Normality							
	sertifikasi	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja_guru	sudah	.106	33	.200*	.956	33	.198
	belum	.124	49	.056	.938	49	.012
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

Dari hasil uji normalitas data di atas menggunakan *SPSS* diketahui bahwa nilai signifikansi data responden yang sudah berstatus sertifikasi sebesar 0,200 dan data responden yang belum berstatus sertifikasi sebesar 0,056. Dari keseluruhan uji normalitas di atas > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

Tests of Normality							
	LBP	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja_guru	S1 PAUD/Psi	.112	51	.156	.956	51	.056
	S1 non PAUD/non Psi	.128	31	.200*	.928	31	.039

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil uji normalitas data di atas menggunakan *SPSS* diketahui bahwa nilai signifikansi data responden yang sudah berlatar belakang S1 PAUD/Psi sebesar 0,156 dan data responden yang S1 non PAUD/ non Psi sebesar 0,200. Dari keseluruhan uji normalitas di atas $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua populasi atau lebih memiliki variansi yang sama. Data dikatakan homogen apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Uji homogenitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9

Uji Homogenitas Sertifikasi

Test of Homogeneity of Variances
kinerja_guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.869	1	80	.354

Dari hasil uji homogenitas menggunakan *SPSS 21* diketahui bahwa nilai signifikansi sertifikasi lebih dari 0,005 yaitu sebesar 0,354. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data homogen atau sama.

Tabel 4.10

Uji Homogenitas Latar belakang Pendidikan

Test of Homogeneity of Variances			
kinerja guru			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.052	1	80	.156

Dari hasil uji homogenitas menggunakan *SPSS 21* diketahui bahwa nilai signifikansi latar belakang pendidikan lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,156. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data homogen atau sama.

e. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji analisis variansi dua jalan (*Two Way ANOVA*). Hasil uji analisis variansi dua jalan (*Two Way ANOVA*) menggunakan *SPSS for Windows 21* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11

Uji Analisis Variansi Dua Jalan (*Two Way ANOVA*)

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: kinerja guru					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	42.786 ^a	3	14.262	1.578	.201
Intercept	420203.848	1	420203.848	46505.478	.000
sertifikasi	40.952	1	40.952	4.532	.036
LBP	1.374	1	1.374	.152	.698
sertifikasi * LBP	.785	1	.785	.087	.769
Error	704.775	78	9.036		
Total	461098.000	82			
Corrected Total	747.561	81			

a. R Squared = .057 (Adjusted R Squared = .021)

Dari hasil uji menggunakan *SPSS for Windows 21*, hasil uji analisis variansi dua jalan (*Two Way ANOVA*) berdasarkan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak.

- 1) Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020 karena nilai signifikansi sertifikasi $0,036 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dikarenakan sertifikasi hanya dikelompokkan menjadi dua, maka untuk melihat kelompok mana yang lebih mempengaruhi dapat dilihat melalui rata-rata (*mean*) antar kelompok.

Tabel 4.13

Hasil Rata-rata Uji Lanjut Antar Baris (Sertifikasi)

Estimates				
Dependent Variable: kinerja_guru				
sertifikasi	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
sudah	75.813	.525	74.767	76.858
belum	74.378	.436	73.509	75.247

Berdasarkan data analisis uji lanjut antar baris (sertifikasi) menyatakan bahwa kinerja guru RA dengan status sudah sertifikasi tidak sama baiknya dengan kinerja guru RA dengan status belum sertifikasi, karena rata-rata kinerja guru RA yang sudah berstatus sertifikasi lebih tinggi daripada kinerja guru RA yang berstatus belum sertifikasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru RA dengan status sudah sertifikasi lebih baik daripada kinerja guru RA dengan status belum sertifikasi.

- 2) Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo karena nilai signifikansi latar belakang pendidikan $0,698 > 0,05$ maka H_0 diterima.
- 3) Tidak terdapat interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA/BA di Kabupaten Ponorogo karena nilai signifikansi variabel $0,769 > 0,05$ maka H_0 diterima.

D. Interpretasi dan Pembahasan

1. Hipotesis Pertama, Terdapat Pengaruh Antara Sertifikasi terhadap Kinerja Guru RA

Berdasarkan uji *Two Way ANOVA* diketahui nilai signifikansi sertifikasi $0,036 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru dengan status sudah bersertifikasi dengan kinerja guru yang berstatus belum bersertifikasi. Nilai rata-rata kinerja guru RA dengan status sudah bersertifikasi sebesar 75.813 dan nilai rata-rata kinerja guru RA dengan status belum bersertifikasi 74.378. Hal ini berarti kinerja guru RA dengan status sudah bersertifikasi lebih baik daripada kinerja guru RA dengan status belum bersertifikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis peneliti dan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa proses sertifikasi guru menuju profesionalisme pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan, peningkatan karir guru. Kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdian, dan juga upaya mengembangkan profesionalismenya.⁶⁸ Hasil dari penelitian ini sejalan

⁶⁸ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 35.

pula dengan hasil penelitian dan penjelasan dari Yulistian Arismunandar bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan mutu guru lewat program Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi guna meningkatkan kinerja guru.⁶⁹

2. Hipotesis Kedua, Tidak Terdapat Pengaruh Antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Guru RA

Berdasarkan hasil analisis *Two Way ANOVA* diketahui nilai signifikansi variabel $0,698 > 0,05$ sehingga H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis peneliti dan pembahasan yang dijelaskan oleh Tatan Zenal Mutakin bahwa latar belakang pendidikan memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang kompeten dan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi berbeda dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah meskipun masih dalam satu bidang. Akan

⁶⁹ Yulistian Arismunandar, *Tesis: Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*, (Bandar Lampung: Universitas Bandar Lampung, 2016), 153.

tetap, hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi guru untuk menjadi profesional. Setiap guru memiliki cara dan kreativitas sendiri untuk mencapai keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Cara mengajar guru yang memang ahli dalam bidangnya tidaklah sama dengan guru yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya, dari segi apapun akan dapat ditemui perbedaan tersebut. Untuk itulah latar belakang pendidikan guru perlu diperhatikan guna mencapai suatu tujuan pendidikan. Saat ini, sering dijumpai di lembaga-lembaga pendidikan bahwa guru mengajar tidak sesuai dengan bidangnya atau latar belakang pendidikannya. Hal ini menyebabkan terdapat guru yang merangkap mengajar beberapa mata pelajaran karena kurangnya tenaga pendidik atau sejumlah alasan tertentu. Hal ini perlu dipertanyakan karena kebijakan ini turun dari pemerintah pendidikan atau sekolah memiliki wewenang untuk memutuskan kebijakan tersebut. Sedikit banyak ini akan mempengaruhi hasil belajar peserta didik akibat kinerja guru yang kurang baik dan kurang profesional karena tenaga pendidik tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.⁷⁰

3. Hipotesis Ketiga, Tidak Terdapat Interaksi Antara Sertifikasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Guru RA

⁷⁰ Tatan Zenal Mutakin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru*, 155.

Berdasarkan hasil analisis *Two Way ANOVA* diketahui nilai signifikansi variabel $0,769 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis peneliti, bahwa ternyata kinerja guru RA dengan latar belakang PG-PAUD/Psikologi dan kinerja guru RA dengan latar belakang Non PAUD/Non Psikologi sama baiknya, dan itu konsisten baik untuk yang sudah berstatus sertifikasi maupun untuk yang berstatus belum sertifikasi. Demikian juga bahwa kinerja guru yang sudah bersertifikasi lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikasi, baik secara umum maupun secara khusus pada guru RA dengan latar belakang pendidikan PG-PAUD/Psikologi maupun yang Non PAUD/Non Psikologi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis peneliti. Adapun beberapa faktor yang menjadi kendala dalam kegiatan penelitian. Kendala tersebut antara lain waktu dalam pengumpulan data yang terlalu singkat untuk penelitian dalam lingkup Kabupaten. Penyebaran angket dilakukan hanya dalam waktu 1 bulan, sehingga masih ada banyak guru yang belum mengisi angket penelitian ini. Selain itu, tidak adanya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru karena adanya faktor lain yang diabaikan oleh peneliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pengalaman mengajar, kemampuan, dan keterampilan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada BAB IV, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara status sertifikasi terhadap kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo. Hal itu dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel sertifikasi $0,036 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Nilai rata-rata kinerja guru RA dengan status sudah bersertifikasi sebesar 75,813 dan nilai rata-rata kinerja guru RA dengan status belum bersertifikasi 74,378. Hal ini berarti kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo pada Tahun Ajaran 2019/2020 dengan status sudah bersertifikasi lebih baik daripada kinerja guru RA dengan status belum bersertifikasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa status sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo pada tahun Ajaran 2019/2020.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo pada Tahun Ajaran 2019/2020. Hal itu dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel latar belakang pendidikan $0,698 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima. Hasil tersebut

3. menjelaskan bahwa kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo dengan latar belakang pendidikan PG-PAUD/Psikologi sama baiknya kinerja guru RA dengan latar belakang pendidikan Non PAUD/Non Psikologi.
4. Tidak terdapat interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo pada Tahun Ajaran 2019/2020. Hal itu dapat dilihat setelah dilakukannya uji *Two Way ANOVA* oleh peneliti yang menghasilkan nilai signifikansi $0,769 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada interaksi antara sertifikasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru RA di Kabupaten Ponorogo pada Tahun Ajaran 2019/2020. Hal ini menjelaskan bahwa ternyata kinerja guru RA dengan latar belakang PG-PAUD/Psikologi dan kinerja guru RA dengan latar belakang Non PAUD/Non Psikologi sama baiknya, dan itu konsisten baik untuk yang sudah berstatus sertifikasi maupun untuk yang berstatus belum sertifikasi. Demikian juga bahwa kinerja guru yang sudah bersertifikasi lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikasi, baik secara umum maupun secara khusus pada guru RA dengan latar belakang PG-PAUD/Psikologi maupun yang Non PAUD/Non Psikologi.

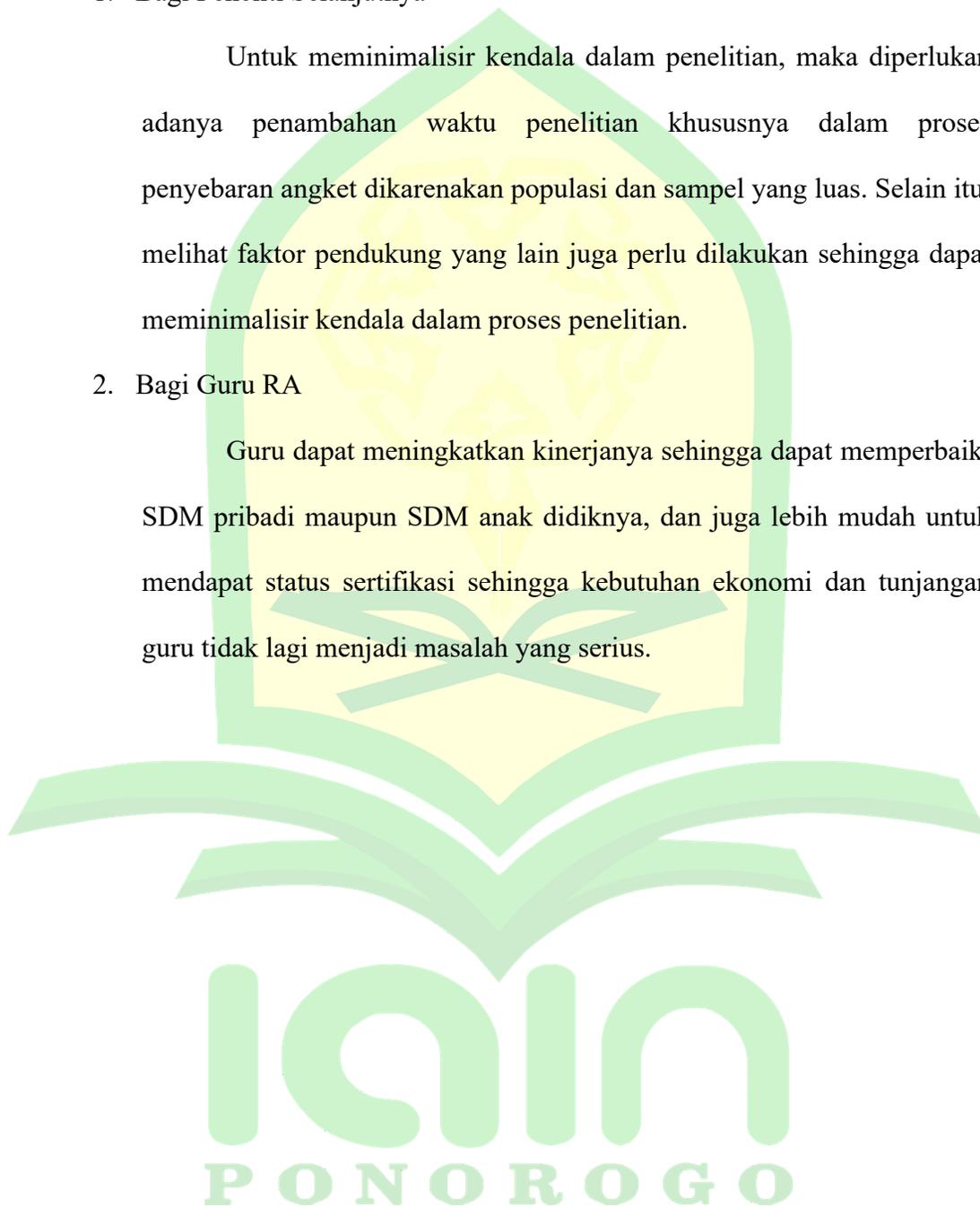
B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk meminimalisir kendala dalam penelitian, maka diperlukan adanya penambahan waktu penelitian khususnya dalam proses penyebaran angket dikarenakan populasi dan sampel yang luas. Selain itu, melihat faktor pendukung yang lain juga perlu dilakukan sehingga dapat meminimalisir kendala dalam proses penelitian.

2. Bagi Guru RA

Guru dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memperbaiki SDM pribadi maupun SDM anak didiknya, dan juga lebih mudah untuk mendapat status sertifikasi sehingga kebutuhan ekonomi dan tunjangan guru tidak lagi menjadi masalah yang serius.



DAFTAR PUSTAKA

- Sidiq, Umar. *Etika & Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah. 2018.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.
- Maryono. *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Masaong, Abd. Kadim. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009.
- Banarwi, Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.
- Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2007.
- Susanto, Ahmad. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. (Depok: Kencana. 2016.
- Saroni, Mohammad. *Personal Branding Guru: Meningkatkan Kualitas dan Profesionalitas Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Latif, Mukhtar. dkk., *Orientasi Baru Pendidikan Anak Usia Dini: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana. 2016.
- Suparlan. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing. 2008.
- Priansa, Donni Juni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2016.
- Wulandari, Andhita Dessy. *Statistika Parametrik Terapan untuk Penelitian Kuantitatif*. Ponorogo: Stain Press.

- Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2011.
- Sanjaya, H. Wina. *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup. 2013.
- Sukadji, Soetarlinah. *Awat: Studi Kausal-Komparatif*. Buletin Psikologi, Tahun V, Nomor 2, Desember 1997. ISSN: 0854 – 7108.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana. 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2011.
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Taniredja, Tukiran, dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Irawan, Edi. *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aura Pustaka. 2014.
- Budiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press. 2016.
- Arismunandar, Yulistian. *Tesis: Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*. Bandar Lampung: Universitas Bandar Lampung. 2016.
- Zenal Mutakin, Tatan. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Formatif 3(2): 145-156. ISSN: 2008-351X.

