

# KINERJA GURU PASCASERTIFIKASI: STUDI KOMPARATIF GURU AGAMA BUDDHA DI DKI JAKARTA

Oleh  
**Suntoro<sup>1</sup>**  
[Suntoro87@gmail.com](mailto:Suntoro87@gmail.com)

## **Abstract**

*Various efforts have been taken by the government to increase teacher quality through teacher certification is one of them. However, the facts say that the certification program is to improve the welfare but does not necessary improve the performance of teachers . This study aims to determine the performance Buddhist teacher who have passed the certification and is there a difference between a certified teacher of Buddhism in terms of gender and employment status. The method used was a comparative descriptive. The study population is Buddhist teachers in Jakarta that has been certified and received a professional allowance. Sampling was done by purposive sampling technique. Data collected through questionnaires and data analysis was performed quantitatively . The results showed that the performance of certified teachers, either as a whole, as well from the aspects of lesson planning, teaching practices, and learning evaluation shows good performance. Research has also shown that there is no difference in performance between Buddhist teacher sex men and women. However, there are differences in performance between the Buddhist teacher with the status of civil servants and non-civil servants. Suggestions put forward is the implementation of a certification program should lead to the realization that the Buddhist teacher certification demands professional performance.*

**Keywords:** *teacher performance, education Buddhism*

## **Pendahuluan**

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebuah negara. Perannya sangat vital dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, guru dituntut profesional dalam menjalankan tugas mengajarnya. Guru harus memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, seorang guru harus memiliki empat kompetensi yang disyaratkan. Kompetensi itu adalah kompetensi paedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Selain prima dalam tugas mengajar, seorang guru

---

<sup>1</sup> Dosen Jurusan Dharmacarya STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten

dituntut memiliki pribadi yang baik dan jiwa sosial yang tanggap. Diharapkan dengan memiliki empat kompetensi tersebut seorang guru selalu tanggap terhadap tugas dan memiliki motivasi untuk mengembangkan potensi dirinya.

Mengingat besarnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang guru, perlu adanya penghargaan yang sesuai kepada guru. Oleh karena itu, pemerintah menyelenggarakan program sertifikasi guru sebagai penghargaan atas kinerja guru. Semua guru di Indonesia berhak memiliki sertifikat profesi termasuk guru agama Buddha.

Pelaksanaan sertifikasi guru secara tidak langsung berdampak positif bagi pendidikan di Indonesia. Sertifikasi melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga merusak citra profesi itu sendiri. Di samping itu juga menjadi jaminan masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas.

Pemberian tunjangan profesi atas tugas berat yang diemban guru merupakan penghargaan yang setimpal. Pengakuan bahwa guru merupakan profesi harus dimaknai bahwa guru adalah tenaga profesional. Sebagai profesi, profesionalisme itu harus tercermin dalam setiap tugas dan kewajiban dalam dunia pendidikan. Hal itu akan membentuk iklim pendidikan yang sehat. Pendidikan yang seimbang antara kebutuhan peserta didik dan kualitas pengajaran seorang guru.

Selain hal positif, banyak hal negatif yang muncul sebagai dampak pelaksanaan sertifikasi. Beberapa dampak tersebut antara lain: (1) guru menjadi *certificate oriented* artinya menghalalkan segala cara demi selebar sertifikat profesi; (2) menciptakan kanibalisme antarguru artinya guru yang tersertifikasi berpeluang mengambil jam mengajar rekan sejawat yang belum tersertifikasi dengan alasan tuntutan; (3) maraknya manipulasi data artinya pihak sekolah berpotensi memanipulasi data jam mengajar guru yang tersertifikasi, dan mempersempit peluang bagi calon guru baru.

Pelaksanaan sertifikasi juga tidak selalu berjalan beriringan dengan kinerja guru. Hasil penelitian menyebutkan bahwa 50% dari 3670 responden menyatakan guru yang tersertifikasi melalui jalur portofolio tidak mengalami

peningkatan kinerja<sup>2</sup>. Penelitian Bank Dunia yang dilakukan terhadap 240 sekolah dasar dan 120 sekolah menengah pertama di 22 kabupaten/kota di Indonesia menunjukkan bahwa sertifikasi meningkatkan pendapatan tetapi tidak memperbaiki kualitas mengajar. Hasil penelitian menunjukkan kenaikan pendapatan guru bersertifikat rata-rata 2.500.000,00 menjadi 5.000.000,00 per bulan. Namun, kebanyakan guru gagal menerjemahkan motivasi menjadi kinerja yang lebih baik<sup>3</sup>.

Guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%. Guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%. Guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26 %<sup>4</sup>. Hal ini berimbas pada peringkat pendidikan Indonesia yang masih tertinggal dari negara-negara lain di dunia. Data *Education For All Global Monitoring Report* tahun 2012 yang dikeluarkan oleh UNESCO, menempatkan pendidikan Indonesia di peringkat ke-64 untuk pendidikan di seluruh dunia dari 120 negara. *Education development index* (EDI) Indonesia adalah 0.935, di bawah Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965).

Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa sertifikasi tidak serta-merta meningkatkan kinerja dan kualitas guru dalam mengajar. Perlu usaha yang sinergis, sistematis, dan berkesinambungan agar kinerja guru tetap terjaga. Disamping itu, kinerja guru yang tersertifikasi berbeda satu dan lainnya. Diduga faktor-faktor seperti status kepegawaian, jalur lulus sertifikasi, dan tempat mengajar menjadi penyebab perbedaan itu. Hal itu juga terjadi pada guru agama Buddha. Atas dasar pemikiran tersebut timbul keinginan penulis untuk mengetahui seberapa baik kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi dan adakah perbedaan kinerja guru tersebut ditinjau dari status kepegawaian dan jenis kelamin.

---

<sup>2</sup> Koran Joglo Semar, 13 November 2009 hlm. 14

<sup>3</sup> Inilah.com diakses 20 Agustus 2013

<sup>4</sup> Balitbang Kemendiknas

## Kerangka Teoretis

Menurut penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi paedagogik, sosial, kepribadian, dan professional. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi<sup>5</sup>. Kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki oleh guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek seperti yang dikemukakan para ahli berikut. Usman mengemukakan beberapa indikator kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Beberapa indikator kinerja tersebut antara lain: (1) kemampuan dalam perencanaan pengajaran, (2) kemampuan dalam pelaksanaan pengajaran, dan (3) kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran<sup>6</sup>. Depdiknas mengemukakan ada tujuh indikator kinerja guru yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan, (2) penguasaan bahan ajar, (3) pengelolaan proses belajar-mengajar, (4) penggunaan alat pelajaran, (5) pemahaman metode penelitian untuk meningkatkan pembelajaran, dan (6) pemahaman terhadap administrasi pendidikan<sup>7</sup>. Sementara itu, Sudjana menyatakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru profesional, antara lain: (1) menguasai bahan, (2) mengelola pembelajaran, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan sumber dan media pembelajaran, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi dalam pembelajaran, (7) memberikan penilaian, (8) mengenal fungsi bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) memahami penelitian guna peningkatan pembelajaran<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> A A Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 67

<sup>6</sup> Moh. Uzer, Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 10-19

<sup>7</sup> Depdikbud, *Pembinaan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Depdiknas, 2000), hlm. 89

<sup>8</sup> Nana, Sujana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Rosda, 2004), hlm. 50

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari tiga indikator. Ketiga indikator tersebut adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi. Perencanaan pembelajaran meliputi: (1) menguasai garis-garis besar pelaksanaan pendidikan, (2) menyusun bahan ajar, (3) merencanakan kegiatan belajar-mengajar secara efektif, (4) menggunakan dan memilih sumber dan media pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran meliputi: (1) kemampuan membuka proses pengajaran, (2) penguasaan materi ajar, (3) penerapan strategi pembelajaran, 4) pemanfaatan sumber dan media pembelajaran, (5) memicu keterlibatan siswa dalam belajar, (6) penggunaan bahasa, dan (7) menutup pembelajaran. Evaluasi pembelajaran meliputi: (1) merancang alat evaluasi, (2) menggunakan strategi dan model penilaian yang relevan, dan (3) memanfaatkan hasil penilaian sebagai umpan balik.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif komparatif. Populasi penelitian ini adalah 138 guru Agama Buddha, sedangkan pengambilan sampel dilaksanakan dengan cara *purposive sampel* atau sampel bertujuan. Pengambilan sampel dengan teknik bertujuan ini sesuai dengan pertimbangan peneliti sendiri sehingga dapat mewakili populasi<sup>9</sup>. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 31 guru agama Buddha. Terdiri atas 14 guru PNS dan 17 guru non-PNS; 19 guru laki-laki dan 12 guru perempuan.

Instrumen pengambil data dalam penelitian menggunakan kuesioner tertutup meliputi 3 hal yaitu kinerja guru Agama Buddha dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian, terlebih dahulu kuesioner tersebut diukur tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk

---

<sup>9</sup> Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 140.

mendapatkan data (mengukur) itu valid<sup>10</sup>. Reliabilitas merupakan ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur<sup>11</sup>. Dalam hal ini suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap atau stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi mencakup uji homogenitas dan normalitas data. Teknik analisis data penelitian ini dilakukan secara deskriptif komparatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kinerja guru Agama Buddha secara keseluruhan. Analisis komparatif digunakan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru Agama Buddha pascasertifikasi dilihat dari status kepegawaian dan jenis kelamin. Peneliti menggunakan bantuan *Statistical Program For Social Science (SPSS 15)* untuk mengolah data. Paket program aplikasi komputer ini digunakan untuk menganalisis data statistik, khususnya analisis statistik untuk ilmu-ilmu sosial disamping dapat pula dipergunakan untuk ilmu-ilmu nonsosial<sup>12</sup>.

### **Pembahasan**

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan dari 40 item pertanyaan terdapat 38 item yang valid dan 2 item lainnya dinyatakan tidak valid, sehingga instrumen penelitian ini menggunakan 38 item pertanyaan. Adapun reliabilitas instrumen sangat tinggi yaitu 0,962. Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang baik.

Hasil kinerja guru Agama Buddha pascasertifikasi baik secara keseluruhan maupun parsial dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 121

<sup>11</sup> Moh, Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 133

<sup>12</sup> Santoso, Santoso, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional* (Jakarta: PT Gramedia, 2001), hlm. 236

Tabel 1 Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran

No	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	Baik	$\geq 47,76$	7	22,58%	Rata-Rata: 42,58
2	Cukup	37,41 - 47,75	18	58,06%	
3	Kurang	$\leq 37,40$	6	19,35%	Standar Dev: 5,18
Jumlah			31	100%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja dalam perencanaan pembelajaran di kelas adalah 42,58 dan deviasi standarnya adalah 5,18. Ada 7 orang atau 22,58% yang masuk kategori baik. Sebanyak 18 orang atau 58,06% yang masuk kategori cukup. Sementara itu ada 6 atau 19,35% guru yang masuk dalam kategori kurang. Jadi secara umum rata-rata kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran masuk dalam kategori cukup.

Tabel 2 Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

No	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	Baik	$\geq 86,64$	6	19,35%	Rata-Rata: 77,22
2	Cukup	67,81 - 86,63	18	58,06%	
3	Kurang	$\leq 67,80$	7	22,58%	Standar Dev: 9,42
Jumlah			31	100%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja dalam perencanaan pembelajaran di kelas adalah 77,72 dan deviasi standarnya adalah 9,42. Ada 6 orang atau 19,35% yang masuk kategori baik. Sebanyak 18 orang atau 58,06% yang masuk kategori cukup. Sementara itu ada 7 atau 22,58% guru yang masuk dalam kategori kurang. Jadi secara umum rata-rata kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran masuk dalam kategori cukup.

Tabel 3 Kinerja Guru dalam Evaluasi Pembelajaran

No	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	Baik	$\geq 15,78$	8	25,81%	Rata-Rata: 13,41
2	Cukup	11,05 - 15,77	16	51,61%	
3	Kurang	$\leq 11,04$	7	22,58%	Standar Dev: 2,37
Jumlah			31	100%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja dalam evaluasi pembelajaran di kelas adalah 13,41 dan deviasi standarnya adalah 2,37. Ada 8

guru atau 25,81% yang masuk kategori baik. Sebanyak 16 orang atau 51,61% yang masuk kategori cukup. Sementara itu ada 7 atau 22,58% guru yang masuk dalam kategori kurang. Jadi secara umum rata-rata kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran masuk dalam kategori cukup.

Sementara itu, data mengenai kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 Kinerja Guru Agama Buddha Pascasertifikasi Secara Keseluruhan

No	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	Baik	$\geq 150$	7	22,58%	Rata-Rata: 133
2	Cukup	149 - 117	17	32,25%	
3	Kurang	$\leq 116$	7	22,58%	Standar Dev: 17
Jumlah			31	100%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi adalah 133 dengan standar deviasi 17. Ada 7 guru atau 22,58% yang nilainya berada pada kategori baik. Sementara itu, ada 17 guru atau 32,25% yang nilainya masuk dalam kategori cukup. Sebanyak 7 guru atau 22,58% masuk dalam kategori kurang. Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik simpulan bahwa kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi adalah cukup baik. Skor rata-rata 133 lebih kecil dari 149 dan lebih besar dari 117.

Hasil uji asumsi menunjukkan data penelitian homogen dan berdistribusi normal. Artinya, analisis komparatif untuk menentukan perbedaan kinerja guru Agama Buddha pascasertifikasi berdasarkan status kepegawaian dan jenis kelamin dapat dilakukan. Adapun hasil uji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Perbedaan Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kinerja	Equal variances assumed	1.688	.204	.927	29	.362	5.80702	6.26639	-7.00919	18.62322
	Equal variances not assumed			.882	19.879	.388	5.80702	6.58202	-7.92819	19.54223

Dari data statistik independent *samples test* diperoleh nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,362 lebih tinggi daripada 0,05. Karena nilai signifikansi  $> 0,05$  atau ( $0,362 > 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 6 Uji Perbedaan Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kinerja	Equal variances assumed	3.608	.067	2.276	29	.030	13.04622	5.73259	1.32176	24.77068
	Equal variances not assumed			2.205	23.118	.038	13.04622	5.91567	.81216	25.28028

Dari data statistik *independent samples test* diperoleh nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,030 lebih rendah daripada 0,05. Nilai signifikansi *independent samples test*  $< 0,05$  atau ( $0,030 < 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang bermakna kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi antara PNS dan non-PNS.

**Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi berada pada kategori baik. Tidak ada perbedaan yang signifikan kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi antara yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Sementara itu, ada perbedaan yang signifikan kinerja guru agama Buddha pascasertifikasi antara yang berstatus PNS dan non-PNS.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut guru agama Buddha hendaknya mengembangkan kinerja berdasarkan potensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga dalam melaksanakan tugas mengajarnya berjalan secara optimal. Lembaga penyelenggara sertifikasi guru hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan penyelenggaraan sertifikasi bagi guru agama Buddha secara komprehensif agar *output* sertifikasi guru berkualitas. Peneliti Lain juga hendaknya dilakukan penelitian mengenai kinerja guru agama Buddha dari aspek lain, lingkup yang lebih luas, dan metodologi yang lain agar diperoleh hasil penelitian yang menyeluruh dan saling melengkapi.

### Daftar Bacaan

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Depdikbud. 2000. *Pembinaan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Fkgab.2013. Data Guru DKI Jakarta. (online). [http://fkgab-dki-jakarta.blogspot.com/p/guru-non-pns\\_2.html](http://fkgab-dki-jakarta.blogspot.com/p/guru-non-pns_2.html): diunduh pada 5 Agustus 2013.
- Koran Joglo semar, tanggal 13 November 2009. *Sertifikasi Guru Perlu Dievaluasi*. hal. 14-15.
- m.inilah.com/read/detai/1939669/sertifikasi-belum-dongkrak-kinerja-guru. diunduh pada 5 Agustus 2013
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sudjana, Nana. 2004. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit Rosda.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Moh. Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.