



MURANGKALIH : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini

Email: piaud.fai.unsika.ac.id

P-ISSN:

E-ISSN:

Analisis Kinerja Guru TK Berdasarkan Sertifikasi Profesi

Khusnul Khotimah¹, Prima Suci Rohmadheny²

Universitas Ahmad Dahlan

Email: prima.rohmadheny@pgpaud.uad.ac.id

Abstrak

Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan guru. Akan tetapi pada realita yang ada tidak semua guru yang sudah bersertifikasi memiliki kinerja yang sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin memperoleh informasi terkait perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif komparatif, untuk mengetahui perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan kriteria guru bersertifikasi tunjangan yayasan dan guru belum bersertifikasi di TK ABA Se-Kecamatan Banguntapan Bantul. Responden dalam penelitian ini adalah 28 guru bersertifikasi dan 12 guru belum bersertifikasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan statistik non parametrik *Uji Mann Withney* menggunakan program SPSS versi 26 for windows 7. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan antara kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi dikarenakan nilai *asympt.sig* lebih besar dari pada nilai probabilitas yaitu $0.882 > 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata (*mean*) guru bersertifikasi memperoleh skor 178.25 sedangkan guru belum bersertifikasi memperoleh skor 178 sehingga terdapat perbedaan nilai rata-rata sebesar 0.25. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan. Pendidikan non formal guru TK ABA Se-Kecamatan Banguntapan Bantul melalui diklat, pelatihan, dan workshop berkontribusi terhadap kinerja guru PAUD yang belum bersertifikasi.

Kata Kunci: *Kinerja Guru TK; Guru Bersertifikasi*

Abstract

Teacher certification is one of the efforts to improve the quality of education and teacher welfare. However, in reality, not all certified teachers have performance in accordance with the National Education Standards. Based on this, the researchers wanted to obtain information related to the differences in the performance of certified teachers and uncertified teachers. The research method used is comparative quantitative, to determine the difference in the performance of certified and uncertified teachers. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The sampling technique used is simple random sampling with criteria for teachers certified by foundation allowances and teachers not yet certified in ABA Kindergarten in Banguntapan District, Bantul. Respondents in this study were 28 certified teachers and 12 uncertified teachers. The data obtained were then analyzed using non-parametric statistics Mann Withney test using SPSS version 26 for windows 7. The results showed that there was no significant difference between the performance of certified teachers and uncertified teachers because the asymp.sig value was greater than the probability value, namely $0.882 > 0.05$ so that H_a is rejected and H_0 is accepted. Based on the results of the calculation of the average (mean) certified teachers get a score of 178.25 while uncertified teachers get a score of 178 so there is a difference in the average value of 0.25. Thus it was concluded that there was no significant difference. Non-formal education of ABA Kindergarten teachers in Banguntapan District, Bantul through training, training, and workshops contributes to the performance of uncertified PAUD teachers.

Kata Kunci: *Kindergarten teachers' performance, certified teachers*

Copyright (c) 2021 Khusnul Khotimah¹, Prima Suci Rohmadheny²

✉ Corresponding author :

Email Address : email koresponden@gmail.com (alamat, koresponden)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peran guru dalam perkembangan pendidikan terdiri dari penanaman nilai, membangun karakter, sentral pembelajaran, memberi bantuan dan dorongan, melakukan pengawasan dan pembinaan, mendisiplinkan anak dan panutan di lingkungan (Juhji, 2016: 52-61). Berdasarkan pemaparan tersebut maka guru telah diberikan kepercayaan dan wewenang untuk mengubah dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia merupakan hal yang tidak mudah. Terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut kualitas pendidikan di Indonesia meliputi misdistribusi guru yang mengakibatkan penyebaran guru tidak merata, peraturan perlindungan terhadap guru yang kurang optimal dimana banyaknya kasus guru masuk penjara dan mendapatkan kekerasan verbal maupun non verbal karena orang tua tidak terima terhadap cara mendidik guru di sekolah, rendahnya kesejahteraan guru terkait dengan upah guru honorer serta rendahnya kinerja guru (Jilan, 2018). Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015 bidang pedagogik dan profesional memperoleh rata-rata 53,02 dari standar kompetensi minimal yaitu 55 (Maulipaksi, 2016). Data UNESCO dalam Global di Indonesia menduduki peringkat ke 10 dari 14 dan kemampuan guru menduduki peringkat ke 14 dari 14 negara berkembang di dunia. Bahkan kompetensi pedagogik guru masih sangat memprihatinkan hal ini tampak pada penggunaan metode, media dan alat pembelajaran yang tergolong membosankan dan tidak bervariasi (Yunus, 2017).

Selain persoalan kompetensi, kualifikasi pendidik di Indonesia juga masih belum memadai. Berdasarkan data (Murdaningsih, 2017) dari 552.894 guru PAUD di Indonesia hanya 47.79 % guru sudah berkualifikasi sarjana dan sisanya sebanyak 52% masih lulusan SMA, sedangkan menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di Indonesia pada tahun 2017 hanya 20% tenaga pendidik PAUD yang mengajar sesuai dengan jenjang pendidikan yang diampuh saat di perguruan tinggi. Demikian pula data kualifikasi pendidikan guru PAUD di DIY untuk sekolah negeri berjumlah 329 terdapat 107 guru yang belum berkualifikasi dan 222 sudah berkualifikasi sedangkan untuk sekolah swasta total guru PAUD terdiri dari 8.914 guru yang berkualifikasi terdiri dari 5.919 dan untuk guru belum berkualifikasi 2.995 (Putro, 2017).

Dalam dunia pendidikan, PAUD memiliki peranan penting dalam peningkatan perkembangan peserta didik. Usia 0-6 tahun merupakan masa peka bagi anak. Perkembangan kecerdasan mengalami peningkatan yang signifikan untuk itu diperlukan stimulus untuk merangsang perkembangan sensoris anak. Periode awal 5 tahun pertama akan menentukan perkembangan selanjutnya dimasa depan (Wiyani, 2016: 6-10). Dalam hal ini guru memiliki peranan penting dalam mengembangkan potensi anak di sekolah. Untuk mengembangkan potensi anak maka diperlukan guru yang berkompeten, akan tetapi fakta yang terjadi banyak masalah terkait dengan kompetensi dan kualifikasi guru yang belum optimal.

Persoalan terkait kompetensi dan kualifikasi guru bukanlah persoalan yang baru akan tetapi isu ini sudah berkembang sejak lama dan telah menjadi sorotan dari berbagai perspektif dan cara pandang. Minimnya kemampuan, kompetensi dan kualifikasi akademik tentu akan berpengaruh terhadap kualitas guru sehingga berdampak pula pada kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Andriana, Sumarsih, & Delrefi, 2018: 18-23). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses. Kinerja adalah proses penyampaian informasi secara berkelanjutan yang dilakukan oleh guru dan siswa (Bacal, 2005: 3). Proses penyampaian informasi yang dilakukan secara efektif oleh kepala sekolah dengan guru dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran memberikan dampak positif yaitu mempercepat siswa dalam memahami materi pembelajaran yang disampaikan guru. Bernardin & Russel dalam Rusman (2016: 56) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang didapatkan setelah melaksanakan tugas atau fungsi tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tugas kinerja guru meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang sesuai dengan beban kerja guru pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan wujud hasil perilaku dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab sehingga tujuan dalam organisasi dapat terwujud dengan optimal .

Berdasarkan pemaparan di atas untuk mengembangkan profesi pendidik di Indonesia, pemerintah selalu berupaya dalam peningkatan profesionalisme guru. Menurut Mustofa (2007: 80) upaya yang dilakukan oleh pemerintah berupa meningkatkan kualifikasi, peningkatan jenjang pendidikan untuk tenaga pendidik, program sertifikasi, pembentukan PKG (Pusat Kegiatan Guru), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Dari berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru, salah satu kebijakan yang mendapatkan respon positif adalah diberlakukannya sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat kepada pendidik dengan syarat harus memenuhi beberapa kriteria seperti kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani rohai, serta mampu mewujudkan pendidikan nasional yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Menurut (Mulyasa, 2013: 33) sertifikasi guru adalah proses pemberian pengakuan kepada guru untuk melaksanakan proses pendidikan pada layanan satuan pendidikan, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Manfaat dari program sertifikasi adalah untuk pengawasan mutu dan penjaminan mutu dimana dengan adanya sertifikasi maka proses pengembangan dan evaluasi terhadap kinerja akan lebih optimal (Mulyasa, 2013: 35). Sertifikasi dibentuk untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas dan mutu guru yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga dengan diberikan sertifikasi maka kesejahteraan guru dapat meningkat dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja untuk bekerja secara profesional (Hilaria, 2017). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi merupakan suatu program dengan memberikan sertifikat kepada tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang mempunyai

kompetensi sehingga diberikan wewenang untuk melaksanakan pelayanan pendidikan .

Menurut hasil penelitian (Zulkifli, Darmawan, & Sutrisno, 2014: 148-155) menyatakan motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian (Sudirman & Bokingo, 2017: 94-108) bahwa kinerja guru pasca sertifikasi telah menunjukkan kinerja yang berkualitas dibandingkan dengan kinerja guru sebelum sertifikasi. Hasil penelitian (Indrawati, 2015: 1-159) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru TK yang bersertifikat pendidik profesional dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab kemampuan kinerja guru meningkat karena adanya program sertifikasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Melalui hasil temuan observasi awal yang dilakukan di PAUD Aisiyah Tegal Sari Bantul peneliti menemukan hal yang berbeda. Observasi dilakukan di kelas B2 usia 5-6 tahun terdapat 1 sudah bersertifikasi dan 1 guru belum bersertifikasi. bersertifikasi ketika menjelaskan kegiatan main mudah dipahami dan runtut sehingga anak terlihat tidak kebingungan hal ini tampak pada anak menyelesaikan tugas dengan tuntas sedangkan ketika guru belum sertifikasi menjelaskan kegiatan main anak tampak kebingungan. Hal ini dapat disebabkan oleh penjelasan guru tentang kegiatan main tidak runtut terlihat terdapat 7-9 anak selalu bertanya bagaimana cara bermain ketika kegiatan inti sudah dilaksanakan hal ini mengakibatkan kondisi kelas tampak gaduh dan tidak terkondisikan. Saat diakhir pembelajaran guru yang sudah bersertifikasi tidak selalu melakukan *recalling*, umpan balik, refleksi dan tindak lanjut sedangkan guru yang belum bersertifikasi selalu melakukan *recalling*, umpan balik, refleksi dan tindak lanjut. Guru bersertifikasi masih tidak konsisten dalam impelmentasi rencana pelaksanaan pembelajaran harian (RPPH) yang telah disiapkan dimana kegiatan main diganti dan tidak sesuai dengan RPPH misal pada saat di Sentra Kreativitas kegiatan bermain yaitu membuat boneka jari akan tetapi guru melaksanakan kegiatan main dengan membaca buku. Proses pembelajaran guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi dominan menggunakan metode ceramah tanpa menggunakan alat permainan edukatif. Dalam aspek membimbing dan melatih peserta didik guru belum bersertifikasi lebih dominan seperti pendampingan kegiatan ekstrakurikuler hanya dilakuan oleh yang guru belum bersertifikasi. Guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi tidak rutin untuk melakukan penelitian tindakan kelas. Terdapat 3 guru bersertifikasi yang tidak melakukan penelitian tindakan kelas selama 5 tahun berturut-turut serta terdapat 1 guru belum bersertifikasi selama 6 tahun menjabat sebagai guru belum pernah melakukan penelitian tindakan kelas.

Berdasarkan temuan di atas peneliti berasumsi bahwa guru yang bersertifikasi seharusnya memiliki kinerja yang lebih baik sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Akan tetapi kasus yang ditemukan pada hasil observasi tersebut tidak seperti yang seharusnya. Oleh sebab itu, peneliti mencoba melakukan penelitian lebih mendalam

terhadap kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi di TK ABA Se-Kecamatan Banguntapan Bantul untuk mendeskripsikan perbedaannya.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif komparatif yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara dua variabel dan subjek penelitian yaitu program sertifikasi terhadap kinerja guru serta perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi di TK ABA Se- Kecamatan Banguntapan Bantul.

Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu dengan kriteria guru bersertifikasi tunjangan yayasan dan guru belum bersertifikasi di TK ABA Se-Kecamatan Banguntapan Bantul. Selanjutnya perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan jumlah 40 sampel. Terdiri dari 28 guru bersertifikasi tunjangan yayasan dan 12 guru belum bersertifikasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Penggunaan kuesioner pada penelitian ini mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data penelitian karena data terkait dengan keadaan yang dialami responden sendiri. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terstruktur yang disebarluaskan melalui *google form* untuk efisiensi waktu, tenaga dan biaya.

Penyusunan kisi-kisi dalam pertanyaan ini diambil dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 dijelaskan bahwa beban kerja guru meliputi (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, (5) melaksanakan tugas tambahan. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan pilihan jawaban 4=Selalu, 3= Sering, 2=Jarang, 1= Tidak pernah.

Sebelum instrumen digunakan maka peneliti melakukan uji validitas. Untuk menguji keabsahan validitas instrumen dalam penelitian ini maka peneliti akan menggunakan validitas konstruk. Pada penelitian ini validitas konstruk instrumen akan dilakukan oleh dosen ahli kemudian instrumen yang telah dibuat oleh peneliti akan dinilai dan dilakukan revisi untuk perbaikan sesuai dengan saran dosen ahli.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Uji Mann Withney*. Alasan peneliti menggunakan *Uji Mann Withney* karena data interval, kelompok data tidak saling berpasangan dan data tidak berdistribusi normal. Hipotesis pada penelitian ini adalah untuk menguji ada tidaknya perbedaan kinerja guru TK ABA bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Untuk menentukan uji hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas. Jika nilai *asym.sig* lebih kecil dari pada nilai probabilitas maka H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah guru bersertifikasi tunjangan yayasan dan guru belum bersertifikasi di Taman Kanak-Kanak Aisyiyah Bustanul Athfal Se-Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul Yogyakarta. Jumlah responden yaitu 28 guru bersertifikasi dan 12 guru belum bersertifikasi.

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji *Uji Shapiro Wilk* karena data penelitian berskala interval dan jumlah sampel kurang dari 50. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *asympt.sig* > 0.05 dan jika *asympt.sig* < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam pengambilan keputusan digunakan tingkat kepercayaan 95%. Adapun untuk memperjelas maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Normalitas

Model	Sig.	Batas	Keterangan
Kinerja Guru Bersertifikasi	0.536	> 0.05	Normal
Kinerja guru belum bersertifikasi	0.017	> 0.05	Tidak Normal

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *asympt.sig* kinerja guru bersertifikasi sebesar 0,536 > 0.05 dan kinerja guru belum bersertifikasi sebesar 0,017 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Dalam penelitian ini uji homogenitas dilakukan menggunakan uji *Lavene*. Dari hasil uji homogenitas *asympt.sig* dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 0.05. Data dapat dikatakan mempunyai nilai varian yang sama apabila taraf signifikansi > 0.05 dan jika taraf signifikansi < 0.05 maka data tidak mempunyai nilai varian yang sama. Adapun untuk memperjelas maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Homogenitas

		<i>Levene Statistic</i>	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	<i>Sig.</i>
Hasil sertifikasi dan belum bersertifikasi	<i>Based on Mean</i>	0,009	1	38	0,926

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *asympt.sig* sebesar 0,926 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data homogen.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Uji Mann Whitney*. Hipotesis pada penelitian ini adalah untuk menguji ada tidaknya perbedaan kinerja guru TK ABA bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Kesimpulan apakah hipotesis ditolak dan diterima, diperoleh dengan membandingkan nilai hasil uji statistik yang dapat dilihat dari kriteria berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Adapun untuk memperjelas maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Independent Sampel T-Test.

<i>Test Statistic</i>	
<i>Mann-Whitney U</i>	163.000
<i>Wilcoxon W</i>	241.000
<i>Z</i>	-0.148
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.882
<i>Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]</i>	.896 ^b

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,882 > 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat perbedaan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji *Mann Whitney* diperoleh nilai *asymp.sig* 0.744 dalam aspek merencanakan pembelajaran. Aspek kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran didapat nilai *asymp.sig* 0.373. Aspek kinerja guru dalam mengevaluasi hasil pembelajaran didapat *asymp.sig* 0.447. Aspek kinerja guru dalam melatih dan membimbing anak didapat nilai *asymp.sig* 0.225. Aspek kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan didapat nilai *asymp.sig* 0.503 sehingga tidak terdapat perbedaan signifikan dari semua aspek kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi.

Nilai rata-rata Kinerja Guru

No	Aspek Kinerja Guru	Bersertifikasi	Belum Bersertifikasi
1.	Merencanakan Pembelajaran	61.29	61.08
2.	Melaksanakan Pembelajaran	34.79	33.50
3.	Mengevaluasi Pembelajaran	28.07	27.58
4.	Melatih dan Membimbing Anak	28.50	29.33

5.	Melaksanakan Tugas Tambahan	25.61	26.50
----	-----------------------------	-------	-------

Dari hasil rekapitulasi dari setiap aspek kinerja guru nilai rata-rata hasil kinerja guru bersertifikasi sebesar 178,25 sedangkan nilai rata-rata hasil kinerja guru belum bersertifikasi sebesar 178,00 sehingga terdapat perbedaan nilai rata-rata sebesar 0.25.

Pembahasan

Kinerja Guru TK

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek pengembangan profesi guru belum bersertifikasi lebih tinggi dari pada guru bersertifikasi hal ini menyebabkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaksanakan tugas tambahan guru tidak ada perbedaan yang signifikan. Menurut Madjid (2011: 8) tugas tambahan guru berupa pengembangan profesi meliputi mengikuti informasi perkembangan IPTEK, menulis karya ilmiah, mengikuti pendidikan kualifikasi, mengikuti kegiatan seminar pendidikan, mengikuti perkembangan teknologi yang mutakhir. Pengembangan profesi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, sehingga dengan mengikuti pengembangan profesi maka akan memenuhi kebutuhan guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme.

Tidak adanya perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi kemungkinan disebabkan guru belum bersertifikasi aktif dalam mengikuti perkembangan IPTEK, melakukan penelitian tindakan kelas, mengikuti seminar, workshop dan diklat sesuai bidang keilmuan. Dimana berdasarkan data hasil penelitian kinerja guru bersertifikasi dalam melaksanakan tugas tambahan memperoleh 25.61 sedangkan kinerja guru belum bersertifikasi memperoleh 26.50 sehingga rata-rata kinerja guru belum bersertifikasi dalam melaksanakan tugas tambahan lebih tinggi dari pada guru bersertifikasi. Berdasarkan hasil penelitian Adriana (2018: 18-23) menjelaskan bahwa kualifikasi pendidik, pengalaman mengajar, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru TK. Dengan mengikuti pengembangan profesi maka guru belum bersertifikasi mendapatkan tambahan ilmu dan pembaruan ilmu pengetahuan sehingga terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

Hasil uji rata-rata kinerja guru bersertifikasi dalam merancang pembelajaran memperoleh 61.29 sedangkan kinerja guru belum bersertifikasi memperoleh 61.08 sehingga rata-rata kinerja guru bersertifikasi dalam merancang pembelajaran lebih tinggi dari pada guru belum bersertifikasi. Walaupun guru bersertifikasi memperoleh skor yang lebih tinggi akan tetapi tidak dapat dinyatakan bahwa kinerja guru belum bersertifikasi buruk, karena perbedaan hasil yang diperoleh hanya sebesar 0.27. Dari hasil pengumpulan angket, guru yang sudah bersertifikasi maupun guru yang belum bersertifikasi diberikan kesempatan untuk ikut menyusun program semester, menyusun RPPM dan menyusun RPPH secara mandiri. Faktor tidak adanya perbedaan signifikan antara kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi

dalam merancang pembelajaran kemungkinan disebabkan oleh kebijakan yang diberikan kepala sekolah serta guru belum bersertifikasi aktif dalam mengikuti pengembangan profesi. Berdasarkan hasil penelitian (Aguswara, Winda & Rachmadtullah, Reza: 2017: 369-387) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Dengan mewajibkan guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi untuk ikut merancang pembelajaran di sekolah memungkinkan kinerja guru belum bersertifikasi setara dengan guru yang sudah bersertifikasi.

Menurut Jufri, Dolong (2016: 65-76) perencanaan persiapan pembelajaran bertujuan untuk mendorong guru agar lebih siap melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui perencanaan yang matang. Berdasarkan data penelitian nilai rata-rata kinerja guru bersertifikasi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran memperoleh skor 34.79 sedangkan guru yang belum bersertifikasi memperoleh 33.50 sehingga rata-rata kinerja guru bersertifikasi dalam melaksanakan pembelajaran lebih tinggi dari pada guru belum bersertifikasi. Guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi sama-sama merencanakan pembelajaran dengan maksimal hal ini memungkinkan pelaksanaan pembelajaran berjalan optimal sehingga menyebabkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Menurut Madjid (2014: 38) perencanaan pembelajaran yang matang akan menghasilkan pembelajaran yang optimal.

Untuk melihat keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran maka diperlukan adanya evaluasi pembelajaran. Menurut Mahirah (2018: 257-267) tujuan diadakan evaluasi pembelajaran untuk membantu proses kemajuan pembelajaran dan perkembangan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan. Berdasarkan data hasil penelitian guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi sama-sama melakukan evaluasi pembelajaran hal ini menyebabkan nilai rata-rata guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi memperoleh selisih 0.49. Menurut Riyadi (2017:52-67), guru dapat dinyatakan berkompeten apabila memahami teknik dan prosedur evaluasi, serta mampu melaksanakan evaluasi sehingga hasil evaluasi yang digunakan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Guru yang bersertifikasi bukan berarti memiliki kinerja yang kurang baik, akan tetapi karena guru belum bersertifikasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan keterampilan melalui diklat, workshop, pelatihan yang mendukung tugas dan kinerja guru dalam merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Tugas guru selain menjadi fasilitator dalam mentransfer ilmu kepada anak juga menjadi fasilitator dalam memberikan pelayanan membimbing serta melatih anak. Menurut Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tugas guru meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan formal. Dengan membimbing dan melatih peserta didik guru akan lebih mengetahui perkembangan dan hambatan anak. Berdasarkan hasil penelitian guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi sama-sama melakukan bimbingan dan melatih peserta didik. Kinerja guru bersertifikasi dalam membimbing dan melatih anak memperoleh skor 28.50 sedangkan kinerja guru belum bersertifikasi memperoleh 29.33 sehingga rata-rata kinerja guru belum bersertifikasi

dalam membimbing dan melatih anak lebih tinggi dari pada guru bersertifikasi. Berdasarkan pemaparan di atas maka kemungkinan tidak adanya perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi disebabkan faktor lain seperti motivasi dari kepala sekolah, adanya komitmen dari guru untuk dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik, jenjang pendidikan yang telah di tempuh oleh para guru, serta guru-guru telah mengikuti berbagai pelatihan. Dengan memberikan perhatian serta pelatihan kepada guru yang belum bersertifikat pendidik, maka guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga bisa memperoleh kualifikasi profesional yang ditandai dengan diterimanya sertifikat pendidik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja signifikan antara guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi di TK ABA Se-Kecamatan Banguntapan Bantul dikarenakan nilai signifikansi t lebih besar dari nilai t tabel yaitu $0.1 > 0.05$ sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata (*mean*) guru bersertifikasi memperoleh skor 178.25 sedangkan guru belum bersertifikasi memperoleh skor 178 sehingga terdapat perbedaan nilai rata-rata sebesar 0.25 oleh sebab itu dinyatakan perbedaan tidak signifikan.

Tidak adanya perbedaan signifikan antara kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi kemungkinan disebabkan guru belum bersertifikasi aktif dalam mengikuti perkembangan IPTEK, melakukan penelitian tindakan kelas, mengikuti seminar, workshop dan diklat sesuai bidang keilmuan. Hal ini dapat dilihat pada skor rata-rata kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan guru bersertifikasi memperoleh 25.61 sedangkan kinerja guru belum bersertifikasi memperoleh 26.50. Dengan aktif mengikuti pengembangan profesi maka guru belum bersertifikasi mendapatkan tambahan ilmu dan pembaruan ilmu pengetahuan sehingga terdorong untuk memperbaiki kinerja.

Kemungkinan faktor lain yang menyebabkan hipotesis penelitian ditolak dikarenakan validasi dan realibilitas instrumen tidak sesuai dengan prosedur penelitian kuantitatif dimana instrumen pada penelitian ini tidak dilakukan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2015: 173) instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validasi mutlak dilakukan pada instrumen supaya tujuan pengukuran relevan dengan data yang diperoleh, sedangkan uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui hasil pengukuran dapat dipercaya. Serta jumlah *sampling* penelitian yang tidak terkontrol kemungkinan menyebabkan hipotesis penelitian ditolak. Jumlah sampel guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi tidak proporsional yaitu guru bersertifikasi 28 guru dan guru belum bersertifikasi 12 guru. Perbedaan jumlah sampel antara guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi kemungkinan mempengaruhi nilai rata-rata seluruh aspek kinerja sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Juntika Nurihsan. (2006). *Bimbingan dan Konseling Dalam Berbagai Latar dan Kehidupan*. Bandung: PT Reika Aditama
- Aguswara, Winda & Rachmadtullah, Reza. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Usia Din*. Vol 11(2) 369-387. DOI: <https://doi.org/10.21009/JPUD.112.14>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieken Cipta
- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal, R. (2005). *Performance Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Barnawi, & Arifin. (2014). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas RI: Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Kurikulum 2013 PAUD*. Depdiknas RI: Jakarta.
- Indrawati, I. (2015). Perbedaan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Yang Bersertifikasi dan Tidak Bersertifikasi Profesional Se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman . *Jurnal Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Jilan, B. (2018). Permasalahan Guru di Indonesia. Retrieved January 3, 2020, from www.uinjkt.ac.id website: <https://www.uinjkt.ac.id/id/permasalahan-guru-di-indonesia/>
- Juhji. (2016). Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10 (1), 52-61.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2015). *Pedoman Pengelolaan Pembelajaran PAUD*. Direktorat Pembinaan PAUD
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2018). *Pedoman Penilaian Pembelajaran PAUD*. Direktorat Pembinaan PAUD
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA
- Lestarinigrum, Anik. (2017). *Perencanaan Pembelajaran Anak Usia Dini*. Nganjuk: Adjie Media Nusantara
- Madjid. (2014). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Perspektif dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru
- Mulyasa. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murdaningsih, D. (2017). 52 Persen Guru PAUD Belum Sarjana. Retrieved January 3, 2020, from www.republika.co.id website: <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/12/18/p15rco368-52-persen-guru-paud-belum-sarjana>
- Musfiqon. (2012). *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka

- Mustofa. (2007). Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 4(1): 76-88
- Putro, W. (2017) Hanya 20% Guru PAUD Bergelar S-1. Retrieved February 3, 2020, from Media Indonesia website: <https://m.mediaindonesia.com/read/detail/113602-hanya-20-guru-paud-bergelar-s-1>
- Saefudin, S. (2019). Instrumen Penilaian Kinerja Guru TK 2019. Retrieved January 30, 2020, from disdik.slemankab.go.id website: <https://disdik.slemankab.go.id/informasi-pelaksanaan-penilaian-kinerja-guru-2019/>
- Samsudin. (2008). Pembelajaran Motorik di Taman Kanak-Kanak. Jakarta: Prenada Media Group
- Sudirman, S., & Bokingo, A. H. (2017). KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI. *Perspektif Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.21009/pip.312.5>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Suprpto, Ch. (2000). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rienka Cipta.
- Suprihatiningrum. (2016). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Wiyani, N. A. (2016). *Konsep Pendidikan Anak Usia Dini* (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Yunus, S. (2017). Mengkritisi Kompetensi Guru. Retrieved January 3, 2020, from news.detik.com website: <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>
- Zainal, A., & Rohmanto, E. (2007). *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawasan Sekolah*. Surabaya: Yrama Widya.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*.3(2). 148-155. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>