

# Evaluasi Kinerja Guru Ilmu Pengetahuan Sosial Bersertifikasi Pendidik

## *Performance Evaluation of Certified Social Science Teacher Educators*

Zulkarnain<sup>1)</sup> & Widya Hestiningtyas<sup>2)\*</sup>

- 1) Program Studi Pendidikan Geografi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Indonesia
- 2) Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Indonesia

Diterima: 12 Juli 2022; Direview: 13 Juli 2022; Disetujui: 03 Oktober 2022

\*Corresponding Email: [widya.hestiningtyas@fkip.unila.ac.id](mailto:widya.hestiningtyas@fkip.unila.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi kinerja guru IPS SMP bersertifikasi pendidik di Kabupaten Way Kanan Lampung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah guru IPS SMP bersertifikasi berjumlah 48 orang guru dan kepala sekolah sebagai responden sebanyak 5 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan deskriptif persentase. Hasil penelitian bahwa kinerja guru IPS yang bersertifikasi pendidik secara keseluruhan sudah tergolong baik jika dilihat dari indikator kemampuan guru dalam melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Namun, kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran masih perlu diperbaiki. Rekomendasi yang diberikan kepada guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) hendaknya mencakup aspek teknologi komunikasi dan informasi serta diikuti dengan pengembangan kegiatan. Serta aktif Melaksanakan program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Melalui MGWP ini diharapkan guru dapat meningkatkan metode pembelajaran, teknis edukatif tentang IPTEK yang bisa di gunakan dalam pembelajaran di kelas, berbagi informasi, dan meningkatkan profesionalisme guru Rekomendasi bagi pemerintah daerah adalah membuat program pengembangan diri bagi guru dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan.

**Kata kunci :** Kompetensi; Kinerja; Sertifikasi; Guru

### Abstract

*The study aimed to evaluate the performance of social studies teachers at SMP certified educators in Way Kanan Regency, Lampung. The method used in this study is a qualitative descriptive method. The subjects of the research were 48 certified junior high school social studies teachers and 5 principals as respondents. Data collection tools used are questionnaire techniques, interview and documentation techniques. The data analysis technique used descriptive percentage. The results of the study show that the overall performance of socially-certified teachers is considered good when viewed from the indicators of the teacher's ability to implement and evaluate learning. However, the ability of teachers to plan lessons still needs to be improved. Recommendations given to teachers in preparing the Lesson Plan (RPP) should cover aspects of communication and information technology and be followed by the development of activities. As well as actively implementing the MGMP (Subject Teacher Consultation) program. Through this MGWP, it is hoped that teachers can improve learning methods, educational techniques on science and technology that can be used in classroom learning, share information, and improve teacher professionalism. Recommendations for local governments are to create self-development programs for teachers in order to develop and improve the quality of education.*

**Keywords:** Competence; Performance; Certification; Teacher

**How to Cite:** Zulkarnain & Hestiningtyas, W., (2020). Evaluasi Kinerja Guru Ilmu Pengetahuan Sosial Bersertifikasi Pendidik. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5(2): 1180-1188.



## PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran, karena seorang guru ikut berperan serta dalam usaha membentuk sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi, Djamarah (2015). Posisi strategis guru tersebut sangat dipengaruhi oleh profesionalitas dan kinerjanya. Guru menjadi tenaga pendidik yang termasuk komponen paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Guru yang profesional adalah seorang guru yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang memiliki kemampuan dalam merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa (Oluremi, 2013) dan dianggap sebagai agen yang paling kuat dari perubahan sosial (Shukla, 2014). Guru profesional merupakan guru yang mampu menerapkan hubungan multidimensional yang secara internal memiliki kriteria administratif, akademis, dan kepribadian. Menurut Nurdin (2004) persyaratan guru yang profesional adalah sehat jasmani dan rohani, bertaqwa, berilmu pengetahuan, berlaku adil, berwibawa, ikhlas, mempunyai tujuan, mampu merencanakan dan mengevaluasi proses pendidikan, serta menguasai bidang yang ditekuninya. Hal tersebut sesuai dengan UU no. 2 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban untuk : Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Sanjaya (2005) menjelaskan bahwa peran guru adalah sebagai perencana, pengelola, dan sebagai evaluator. Peran guru sebagai perencana pembelajaran sangat menentukan keberhasilan pencapaian kompetensi. Berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan, guru diberikan kesempatan untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan minat siswa serta kondisi masing-masing. Oleh karena itu dalam proses penyusunan perencanaan, guru dituntut untuk memahami kebutuhan dan kondisi setempat di samping memahami karakteristik siswa. Sedangkan sebagai pengelola pembelajaran, guru bertujuan untuk menciptakan kondisi lingkungan belajar yang menyenangkan bagi siswa sehingga siswa tidak merasa terpaksa untuk belajar apalagi tertekan. Selain itu, sebagai evaluator guru berperan melihat keberhasilan siswa dalam pembelajaran dan berperan untuk menentukan ketercapaian siswa dalam menguasai kompetensi sesuai kurikulum.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai dan Sagala, 2009). Pendapat lain Mangkunegara (2010), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa Kinerja meliputi beberapa dimensi, yaitu : kualitas kerja ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Menurut Darmadi (2018), kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya meningkatkan kearah yang lebih baik. Menurut Darmadi (2018), ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam kelas dan tugas keguruan didalam kelas dan tugas

kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu (Simanjuntak, 2005: 103). Sejalan dengan hal tersebut Uno (2012: 12) berpendapat bahwa evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang dimana dalam proses pengukurannya akan selalu dibandingkan dengan standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Menurut Wirawan (2012: 11) bahwa evaluasi kinerja merupakan proses melakukan penilaian mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Sementara itu Nawawi (2006: 73) mengemukakan evaluasi kinerja diartikan juga sebagai kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagal nya seorang pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang kerjanya masing masing. Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan membandingkan standar kinerja sesuai kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasil dari evaluasi dapat digunakan sebagai masukan untuk melakukan kegiatan yang lebih baik pada masa akan datang.

Yamin (2010) mengemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidikan untuk guru atau bukti formal atau sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Pendapat lain, Kumaidi (2008) sertifikasi adalah pembuktian bahwa seseorang guru telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh peraturan perundangundangan. Proses pembuktian ini dapat saja melalui suatu uji kompetensi guru sebagaimana oleh peraturan perundang-undangan. Dirjen Dikti (2009) mengemukakan bahwa Sertifikasi dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian meliputi; 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi profesional, 3) kompetensi kepribadian, dan 4) kompetensi sosial. Portofolio adalah kumpulan informasi pribadi guru. Informasi berupa catatan dan dokumentasi pencapaian prestasi guru di bidang pendidikan. Pengukuran kinerja adalah salah satu upaya supaya dapat mendapatkan sumberdaya secara efektif dan dapat memberikan arah pada pengambilan keputusan strategis yang menyangkut perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang.

Seorang guru profesional diwajibkan memiliki kinerja kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yang merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya

Berkaitan dengan kinerja kerja yang baik, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan mengadakan program sertifikasi guru. Guru yang sudah lulus sertifikasi diberi sertifikat profesional sehingga ia berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar gaji pokok setiap bulannya. Pelaksanaan penilaian sertifikasi guru pada awalnya dilakukan melalui portofolio kinerja guru dalam jabatan yang dimulai pada tahun 2006 kemudian diganti dengan model penilaian melalui pendidikan dan pelatihan guru (PLPG).

Guru yang bersertifikat tentunya berkompeten dalam hal pengalaman, keterampilan, dan ahli dalam proses belajar mengajar di kelas, sehingga guru diharapkan mampu membawa peningkatan kualitas pendidikan Indonesia (Ilmi dikutip Avionela dan Nailul, 2016). Melalui program sertifikasi guru ini, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga kemampuannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah akan meningkat. Secara spesifikasi program sertifikasi guru ini diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran dapat meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi



standar minimal dan kesejahteraan memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat yang pada akhirnya hasil belajar siswa akan semakin baik.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan Kepala Sekolah pada tiga SMP Negeri di Kabupaten Way Kanan, maka didapatkan data kinerja guru bersertifikasi menunjukkan hasil yang belum baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor IPKG yaitu skor tertinggi yang diperoleh guru IPS SMP adalah 60 dan skor terendah 42 dengan nilai kemungkinan tertinggi yang bisa diperoleh yaitu 68. Jika dikonversikan dengan nilai IPKG — 100, ini berarti kinerja guru masih belum mencapai nilai maksimum. Sedangkan data guru IPS yang sudah bersertifikasi pendidik diperkirakan mencapai 96 orang dari jumlah guru seluruh 192 orang.

Pemberian tunjangan sertifikasi dimaksudkan agar kinerja guru dapat menjadi lebih baik sehingga lebih fokus pada tugas pembelajaran. Namun pada kenyataannya kegiatan pembelajaran yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran masih menunjukkan kinerja guru yang belum maksimal. Apalagi, bila dikonfirmasi dengan persepsi masyarakat yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan kualitas pembelajaran guru sebelum lulus sertifikasi dan setelah lulus sertifikasi. Hal inilah yang melatarbelakangi perlunya dilakukan penelitian evaluasi kinerja guru IPS SMP bersertifikasi pendidik di Kabupaten Way Kanan.

## METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang ditujukan untuk mengevaluasi Kinerja Guru Sertifikasi. Pendekatan kualitatif diharapkan dapat menghasilkan informasi yang mendalam dan rinci, sehingga memberikan gambaran mengenai realita kinerja Guru. Lokasi pada penelitian ini yaitu di Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung. Subjek dalam penelitian ini adalah narasumber, partisipan atau informan. Sumber data berasal dari 48 Guru IPS SMP dan 5 kepala sekolah. Data penelitian diperoleh melalui teknik angket. Uji keabsahan yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber digunakan untuk mendukung hasil angket. Triangulasi teknik digunakan untuk mencocokkan data yang diperoleh dari angket, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data yang digunakan yaitu kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif untuk menghitung skor checklist berjumlah 76 butir sedangkan data kualitatif dikumpulkan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis data kuantitatif yakni dengan statistika deskriptif dan analisis data kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru IPS bersertifikasi pendidik pada SMP Negeri dan Swasta di Kabupaten Way Kanan. Data tersebut selanjutnya dikategorikan dan berikut ini adalah kategorisasi data penelitian yang diperoleh.

**Tabel 1 Penilaian Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru IPS bersertifikasi dalam Kemampuan Merencanakan Pembelajaran**

No	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	$\geq 32$	7	14,58
2	Cukup Baik	20-31	29	60,42
3	Kurang Baik	8-19	12	25
Jumlah			48	100

Sumber: Data Perhitungan Angket Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kinerja guru IPS bersertifikasi dalam kemampuan merencanakan pembelajaran menunjukkan kategori yang cukup hingga baik. Komponen pertama dalam kinerja guru adalah perencanaan proses pembelajaran. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No 19 tahun 2005 pasal 20 berbunyi bahwa perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar dan

penilaian hasil belajar. Indikator perencanaan proses pembelajaran yang pertama adalah menyusun silabus.

Silabus merupakan seperangkat rencana serta pengaturan pelaksanaan pembelajaran dan penilaian yang disusun secara sistematis yang memuat komponen-komponen yang saling berkaitan untuk mencapai penguasaan kompetensi dasar (Yulaelawati, 2004: 123). Berdasarkan hasil analisis perencanaan proses pembelajaran sudah sesuai dengan ketentuan yang ada. Kinerja guru IPS dalam kemampuan merencanakan pembelajaran pada SMP di Kabupaten Way Kanan menunjukkan hasil yang cukup hingga baik. Hal ini dikarenakan guru IPS telah mengetahui standar proses permen No.41 tahun 2007 dan melakukan pembuatan RPP sesuai standar tersebut sehingga hasilnya cukup baik. Seluruh komponen atau indikator dalam perencanaan pembelajaran yang dinilai oleh kepala sekolah sudah terpenuhi. Aspek-aspek yang dinilai dari kemampuan merencanakan pembelajaran adalah kejelasan perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan materi ajar, pengorganisasian materi ajar, pemilihan sumber/media pembelajaran yang, kejelasan dan kerincian skenario pembelajaran, sesuai teknik dan tujuan pembelajaran, dan kelengkapan instrument.

**Tabel 2. Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru IPS dalam Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran**

No	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	89-120	18	37,5
2	Cukup Baik	56-88	25	52,08
3	Kurang Baik	24-55	5	10,42
	Jumlah		48	100

Sumber: Data Perhitungan Angket Tahun 2022.

Dalam pelaksanaan pembelajaran guru IPS bersertifikasi terdapat 24 komponen pembelajaran mulai dari aktivitas pendahuluan, inti, dan penutup. Apabila seluruh komponen pembelajaran dilakukan oleh guru IPS bersertifikasi dengan baik dan benar maka kemampuan melaksanakan pembelajaran termasuk pada kategori cukup baik sampai dengan sangat baik. Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus (Mulyasa, 2003: 212). Guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran pada awal semester secara mandiri. Rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun telah sesuai dengan standar proses yang meliputi identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar yang sudah adanya keterkaitan.

Penilaian Kepala Sekolah terhadap kinerja guru IPS dalam kemampuan melaksanakan pembelajaran menunjukkan kategori yang cukup hingga baik. Proses pembelajaran yang baik harus mengikuti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sehingga pelaksanaannya cukup baik. Langkah-langkah atau komponen-komponen dalam proses pembelajaran juga harus sesuai dengan syarat-syarat yang dikemukakan oleh Usman (1994:120) yaitu bahwa pelaksanaan pembelajaran mengikuti prosedur memulai pelajaran, mengelola kegiatan belajar mengajar, mengorganisasikan waktu, siswa dan fasilitas belajar, melaksanakan penilaian proses dan hasil pembelajaran, dan mengakhiri pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru IPS menunjukkan bahwa guru IPS telah mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran. Proses pembelajaran yang dilakukan setiap hari menjadikan guru IPS telah mengerti dan memahami pelajaran IPS. Apalagi ditambah dengan pengalaman mengajar yang lama membuat guru IPS lebih mudah mengoptimalkan kegiatan pembelajaran.



**Tabel 3. Penilaian Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru IPS bersertifikasi dalam Kemampuan Mengevaluasi Pembelajaran.**

No	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	≥21	6	12,5
2	Baik	13-20	35	72,92
3	Kurang Baik	5-12	7	14,58
	Jumlah		48	100

Sumber: Data Perhitungan Angket Tahun 2022.

Berdasarkan tabel di atas penilaian Kepala Sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikasi dalam kemampuan mengevaluasi pembelajaran pada SMP di Kabupaten Way Kanan menunjukkan kategori yang cukup hingga baik. Hal ini dikarenakan guru IPS telah melakukan evaluasi pembelajaran dengan membuat bentuk soal yang bervariasi, adanya kesesuaian antara soal dengan materi pelajaran, guru memberitahukan ujian atau tes jauh-jauh hari sebelum pelaksanaan, dan guru menilai soal atau tes secara objektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Grondlund dan Linn (1990), yang mengatakan bahwa evaluasi pembelajaran adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana ketercapaian tujuan pembelajaran.

Hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran, akan melahirkan banyak ide, gagasan untuk menemukan solusi permasalahan, kiat mengembangkan proses pembelajaran untuk mendapatkan suntikan semangat baru dalam melakukan modernisasi proses pendidikan yang sarat dengan nilai kompetisi, objektivitas, dan observasi. Hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran menjadi sangat berharga bagi guru untuk mengembangkan proses pembelajaran berikutnya. Kemampuan mengevaluasi pembelajaran guru IPS juga dapat menjadi acuan dalam perbaikan program pembelajaran oleh guru IPS dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam setiap pertemuan atau setiap kompetensi dasar. Selain itu juga dapat menjadi acuan untuk perbaikan program pembelajaran yang selanjutnya.

**Tabel 4 Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru IPS bersertifikasi dalam Kemampuan Disiplin Melaksanakan Tugas**

No	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	≥21	7	14,58
2	Baik	13-20	34	70,83
3	Kurang Baik	5-12	7	14,58
	Jumlah		48	100

Sumber: Data Perhitungan Angket Tahun 2022.

Dari tabel 3, diperoleh distribusi frekuensi penilaian Kepala Sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikasi dalam disiplin melaksanakan tugas pada SMP di Kabupaten Way Kanan Tahun 2017 dapat diketahui bahwa memiliki persentase kategori baik hingga sangat baik. Disiplin guru dalam melaksanakan tugas cukup baik cenderung sangat baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang ditanyakan yaitu selalu datang ke sekolah tepat pada waktu dan meninggalkan sekolah sesuai waktu yang ditentukan artinya tidak pernah datang terlambat atau meninggalkan sekolah sebelum bel akhir pelajaran berbunyi. Selain itu, jika ada tugas dari kepala sekolah selalu diselesaikan tepat waktu dan ada rapat selalu hadir, jika tidak bisa hadir selalu memberitahu terlebih dahulu kepada pimpinan sekolah.

Berdasarkan pembahasan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru IPS SMP bersertifikasi pendidik di Kabupaten Way Kanan sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan. Kemampuan merencanakan pembelajaran yang cukup baik menjadi acuan guru IPS untuk lebih meningkatkan profesionalitas dan kualitas kinerja. Hal ini didasarkan pada kemampuan guru IPS dalam merencanakan pembelajaran yang disusun secara sistematis dan jelas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru IPS SMP bersertifikasi pendidik secara keseluruhan sudah tergolong baik jika dilihat dari indikator kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Namun perlu ditingkatkan lagi terutama dalam merencanakan pembelajaran. Rekomendasi yang diberikan kepada guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) hendaknya mencakup aspek teknologi komunikasi dan informasi serta diikuti dengan pengembangan kegiatan. Serta aktif Melaksanakan program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Melalui MGWP ini diharapkan guru dapat meningkatkan metode pembelajaran, teknis edukatif tentang IPTEK yang bisa di gunakan dalam pembelajaran di kelas, berbagi informasi, dan meningkatkan profesionalisme guru. Rekomendasi bagi pemerintah daerah adalah membuat program pengembangan diri bagi guru dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avionela, F., Fauziah, N. (2016). Hubungan antara *Kecerdasan Emosi dengan Burnout pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro*. Jurnal Empati. 5:(4), 687-693.
- Darling-Hammond, L., Lieberman, A. (2013). *Teacher education around the world: What can we learn from international practice?*. In Teacher education around the world (pp. 151-169). Routledge.
- Darmadi, H., & MM, M. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Guepedia.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta
- Hartiwati, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. 2020. *The Effect of Certified Teachers and Principal Leadership Toward Teachers' Performance*. International Journal of Educational Review. 2:(1), 70-88.
- Hurmaini, M. (2011). *Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi*. Media Akademika. 26:(4), 499-535.
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). *Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper), 1:(1), 61-71.
- Kunandar, K. (2011). *Evaluating Program of Curriculum Development and Implementation at School*. Jurnal Evaluasi Pendidikan. 2:(2), 78607.
- Ludwikowska, K. 2019. *Teacher competence inventory: An empirical study on future-oriented competences of the teaching profession in higher education in India*. Education+ Training. 61:(9), 1123-1137.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Musfah, J. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, M. 2004. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Prismsophie.
- Oluremi, O. F. 2013. *Management competence; Need for effective professionalization of Nigeria secondary school principals*. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review. 2:(10), 49-54.
- Pandipa, A. K. H. 2020. *Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara*. Jurnal Ilmiah Administratie. 12:(1), 1-9.
- Pemerintah Pusat. 2003. Undang-Undang No. 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Pemerintah Pusat. 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia PP No. 26 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta.
- Pemerintah Pusat. 2007. Peraturan Pemerintah PP No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Jakarta.
- Presiden Republik Indonesia. 2005. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohman, H. 2020. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan dan Keguruan. 1:(2), 92-102.
- Sanjaya, W. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi Cetakan Ke-2*. Jakarta: Kencana Penada Media Grup.

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. 2018. *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi. 15:(1), 63-77.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinulingga, A., & Simatupang, N. 2018. *The Difference Between Certified and Non Certified PE Teachers Performance Based On Range Of Service Period*. In 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018). 215-219).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiya, M. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Ekonomi IKIP Veteran Semarang. 1:(2), 37067.
- Tacconi, G., Tütlys, V., Perini, M., & Gedvilienė, G. 2021. *Development of Pedagogical Competencies of The Vocational Teachers in Italy and Lithuania: Implications of Competence-Based VET Curriculum Reforms*. European Journal of Training and Development. 45:(6), 526-546.
- Uno Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, M. U. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, M., & Maisah, M. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 14.
- Yang, L. T., Partlow, C. G., Anand, J., & Shukla, V. 2014. *Assessing The Competencies Needed by Hospitality Management Graduates in India*. Journal of Hospitality & Tourism Education. 26:(4), 153-165.
- Yulaelawati, Ella. 2004. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Pakar Raya