

## PENGARUH PREDIKAT PROFESIONALITAS GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK, MASA KERJA, DAN USIA TERHADAP MUTU PEMBELAJARAN DI MI KECAMATAN SALAMAN KABUPATEN MAGELANG

Tri Sulistyowati<sup>1</sup>, Faizah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> MI Kalisalak Magelang, Jawa Tengah

<sup>2</sup>PGMI STAINU Temanggung, Jawa Tengah

e-mail: iezahamad91@gmail.com, trisulistyowati@gmail.com

### Abstrak

Tujuan diadakannya uji kompetensi adalah untuk menjadikan pendidik sebagai tenaga yang benar-benar profesional sehingga mampu meningkatkan kualitas SDM. Menggunakan metode survei kuesioner, dikuatkan dengan wawancara, observasi, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh sertifikasi terhadap profesional kerja berdasarkan status sertifikasi, usia dan masa kerja. Hasil: *pertama*; sertifikasi belum berpengaruh terhadap perilaku profesional guru. *Kedua*; status sertifikasi belum dapat dijadikan jaminan keprofesionalan, guru yang sertifikasi dan nonsertifikasi belum memiliki perbedaan signifikan. *Ketiga*; guru bersertifikat dengan usia <40 lebih menonjol perilaku profesionalnya dibanding >40 tahun. *Keempat*; masa kerja <10 tahun lebih menunjukkan perilaku profesional dibanding >10 tahun.

**Kata Kunci:** Perilaku profesional, guru, sertifikat pendidik.

### Abstract

The purpose of holding the certification test is making educators truly professional so as improving the quality of human resources. Using a questionnaire survey method, corroborated by interviews, observation, this study aims to identify the effect of certification on professional work based on certification status, age and years of service. Result: *first*; certification does not fully affect teachers' professional behavior. *Second*; certification status cannot be used as a professional guarantee, certified and non-certified teachers do not have a significant difference. *Third*; certified teachers under 40 have more prominent professional behavior than up to 40 years. Fourth; tenure less than 10 years shows more professional behavior than 10 years.

**Keywords:** Professional behavior, teacher, educator certificate

### PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia sekarang dihadapkan pada belum mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. *Human Development Index* (HDI) yang dikeluarkan oleh UNDP melaporkan bahwa Indonesia berada pada rangking 108 pada tahun 1998, rangking 109 pada tahun 1999, dan rangking 111 pada tahun 2004 dari 174 negara yang diteliti. Rendahnya peringkat daya saing Indonesia di pasar global juga digambarkan pada permasalahan produktivitas sektor industri dan perdagangan (Enco Mulyasa, 2012: 03).

Persoalan Sumber Daya Masyarakat (SDM) di dunia pendidikan dalam hal ini adalah guru, berkaitan dengan masalah mutu profesionalisme guru yang masih belum memadai. Permasalahan guru di Indonesia harus diselesaikan secara

komperhensif menyangkut semua aspek terkait kesejahteraan, kualifikasi, pembinaan, perlindungan profesi dan juga administrasinya.

Untuk mewujudkan tujuan Nasional tersebut, dalam tatanan mikro pendidikan harus mampu menghasilkan SDM (guru) berkualitas dan profesional, termasuk di dalamnya kebutuhan dunia kerja dan respon terhadap perubahan masyarakat setempat. Dengan kata lain, pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang mampu berpikir global, bertindak lokal, serta memiliki akhlak yang mulia.

Sejatinya keberhasilan dalam sebuah pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari faktor guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Dari kelima faktor di atas apabila kita cermati bahwa faktor guru merupakan faktor yang sangat penting dan

tidak dapat diganti oleh apapun, karena guru sebagai subyek pendidik dan sebagai penentu keberhasilan dalam pendidikan itu sendiri. Nana Sudjana menyebutkan bahwa prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi belajar siswa (Sudjana, 2002 : 42).

Prestasi belajar siswa sangat di pengaruhi oleh pelaku utama yaitu seorang guru. Guru sangat berperan aktif dalam penentu keberhasilan dalam pendidikan. Peran aktif guru mengelolah proses belajar mengajar di sekolah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka diadakannya sertifikasi guru (Putra, 2017: 15).

Tuntutan keprofesionalan suatu pekerjaan pada dasarnya membutuhkan sejumlah persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Persyaratan guru yang profesional antara lain : 1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; 2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; 3) menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai; 4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; dan 5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan (Wahyudi, 2012 : 102). Sertifikasi dibutuhkan untuk mempertegas standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dan dosen sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing (Daryanto, 2013: 05). Upaya sertifikasi merupakan sarana atau instrument untuk mencapai suatu tujuan.

Upaya sertifikasi ini hanyalah sebagai sarana untuk terciptanya kualitas seorang guru. Jika guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi atau layak disebut sebagai guru profesional (Zen, 2010 : 15).

Dengan demikian, guru yang memiliki predikat serifikasi seharusnya mampu menjalankan tanggungjawabnya untuk mensukseskan jalannya proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas peserta didik. Karena mereka telah lolos uji kompetensi dan mendapatkan berbagai pembekalan sekaligus pengembangan kompetensi secara berkala. Dari sisi kesejahteraan, guru yang telah bersertifikat mendapatkan kelayakan melalui tunjangan profesi, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya mereka menjalankan tugasnya tidak dengan berat hati.

Namun kenyataannya, tidak semua guru sertifikasi sudah profesional. Di beberapa daerah kota Magelang tergambar, masih ada temuan guru bersertifikat yang lalai terhadap tugasnya, bahkan kinerjanya pun tidak lebih profesional dibandingkan dengan guru yang belum sertifikasi. Hal ini diasumsikan karena adanya ketidak disiplin waktu, melakukan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang memahami materi pembelajaran, membawakan pembelajaran tidak sesuai konsep yang terstruktur, tidak menguasai metode dan media pembelajaran, bahkan ada yang tidak sesuai dengan kurikulum, dan lainnya. Problematika tersebut kebanyakan terjadi pada guru sertifikasi usia tua dan memiliki masa kerja lebih lama.

Dalam hal ini, yang menjadi penting untuk dipersoalkan adalah hal yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, yaitu konsekuensi pemberian sertifikasi profesi guru dengan kinerja senyatanya. Program sertifikasi guru yang mulai tahun 2006 telah meloloskan puluhan ribu guru bersertifikat guru profesional, termasuk untuk Kecamatan Salaman. Salah satu pertanyaan adalah: benarkah guru bersertifikat profesional ini telah menunjukkan kinerja dan perilaku profesional, khususnya guru tingkat MI di Kabupaten Magelang? Satu pertanyaan kunci ini muncul, karena sejauh ini belum ada informasi mengenai kinerja dan perilaku profesional guru bersertifikat.

## METODE

Secara keseluruhan penelitian ini bersifat kuantitatif guna melakukan pengukuran secara akurat (presisi) dan representatif (mendekati realitas sosial sesungguhnya) menggunakan perhitungan statistik.

Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei kuesioner karena jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, sementara waktu dan tenaga terbatas. Survei dilakukan secara *cross-sectional*. Dan dikuatkan dengan wawancara sekaligus observasi.

Populasinya adalah guru yang bersertifikat pendidik dan belum bersertifikat pendidik di Kecamatan Salaman. Pemilihan responden menggunakan metode *multi stage random sampling* atau pemilihan sampel acak secara bertahap. Karena populasi penelitian ini mempunyai unsur yang heterogen, tersebar di beberapa madrasah yang berbeda (sub populasi), sedangkan setiap madrasah memiliki jumlah guru yang berbeda, maka penentuan besarnya jumlah sampel guru yang diambil untuk

setiap sekolah, digunakan tehnik pengambilan sampel secara *proportional random sampling*.

Total keseluruhan sampel guru adalah 102, terdiri dari guru bersertifikat dan tidak bersertifikat. Namun, pada praktek di lapangan dari 102 sampel guru yang telah ditentukan hanya 92 yang dapat terjangkau, sisanya 10 tidak mengisi secara lengkap kuesioner yang telah diberikan. Dengan kata lain, *response rate* dari sampel yang ada adalah 90%, sisanya 10% tidak mengisi kuesioner secara tuntas.

Guna mengetahui perbedaan perilaku profesional antara keduanya. Variabel ini akan diukur menggunakan *skala likert*. Variabel masa kerja digunakan untuk mengidentifikasi dukungan masa kerja terhadap perilaku profesional guru. Variabel ini juga diukur sebagai *dummy variable*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Deskripsi Profesionalitas Guru Bersertifikat*

Berikut skala prosentase guru bersertifikat pendidik di kecamatan Salaman kabupaten Magelang pada masing-masing kompetensi:

Tabel. 1 Persepsi Kompetensi Pedagogik

No	Kompetensi Pedagogik Guru	Skala Prosentase Jawaban Responden			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	Kemampuan memahami karakter peserta didik	31.5%	48.9%	19.6%	0.0%
2	Menguasai dan mampu menyajikan materi	23.9%	50.0%	26.1%	0.0%
3	Mampu mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi siswa	27.2%	51.1%	21.7%	0.0%
4	Belajar pokok bahasan tertentu sebelum mengajar	33.7%	58.7%	7.6%	0.0%
5	Menguasai media dan metode pembelajaran	26.1%	73.9%	8.8%	0.0%

Tabel. 2 Persepsi Kompetensi Kepribadian

No	Kompetensi Kepribadian Guru	Skala Persentase Jawaban Responden			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	Mentaati peraturan madrasah dan norma yang berlaku	17.4%	82.6%	0.0%	0.0%
2	Bersikap jujur, dan berakhlak mulia, sekaligus menjadi teladan bagi peserta didik.	37.0%	59.8%	3.3%	0.0%
3	Bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan bangga menjadi guru	28.3%	60.9%	10.9%	0.0%

Tabel. 3 Persepsi Kompetensi Sosial

No	Kompetensi Sosial	Skala persentase Jawaban Responden			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	Memahami latar belakang peserta didik	31.5%	48.9%	19.6%	0.0%
2	Melakukan home visit ke rumah siswa	27.2%	58.7%	14.1%	0.0%
3	Memperbaiki kelemahan dan melengkapi kekurangan siswa	28.3%	60.9%	10.9%	0.0%
4	Berkomunikasi secara efektif dan santun dengan kerabat kerja, wali dan masyarakat.	42.4%	50.0%	6.5%	1.1%

Tabel. 4 Persepsi Kompetensi Profesional

No	Kompetensi Profesional	Skala Prosentase Jawaban Responden			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	Mengkreasikan kurikulum sendiri sesuai dengan kemampuan siswa	27.2%	51.1%	21.7%	0.0%
2	Menguasai dan mudah menyajikan materi	23.9%	50.0%	26.1%	0.0%
3	Mampu memanfaatkan teknologi pembelajaran	26.1%	73.9%	8.8%	0.0%
4	Memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	33, 7%	58, 7%	7, 6%	0.0%
5	Mengembangkan materi pembelajaran secara efektif	41.3%	51.1%	6.5%	1.1%
6	Selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan	17.4%	82.6%	0.0%	0.0%

Dari gambaran hasil olah data di atas, dapat disimpulkan bahwasanya guru bersertifikat pendidik di kecamatan salaman rata-rata sudah memenuhi kriteria profesional. Walaupun demikian, masih ada beberpa guru sertifikasi yang masih kurang menerapkan aspek-aspek profesional dalam kegiatan belajar mengajar tersebut, namun demikian ini hanya terjadi dalam kasus yang kecil.

Hasibuan (2007:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sehingga kualitas mengajar guru bersertifikasi di MI se Kecamatan salaman cukup selaras dengan pendapat pendapat Hasibuan di atas.

Sedangkan Rahmawati (2013: 19) menyatakan bahwa ada 6 (enam) ukuran

yang dapat digunakan dalam memberikan penilaian terhadap kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu : 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar. 4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik. 5) Kemampuan mengolah kelas. 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

#### ***Perbedaan Perilaku Profesional Berdasarkan Status Sertifikasi***

Uji beda nilai rata-rata perilaku profesional berdasarkan kelompok guru bersertifikat pendidik dan non sertifikat pendidik menggunakan analisa independent sampel t-test dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel. 5 Independent Sampel Test

Perilaku Profesional	Levene's Test for Equality of Variances		Mest for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2 tailed)	Mean Diffirence	Std. Error Diffirence	95% Confidence Interval of The Diffirence	
Equal variances assumed	61.920	.000	.658	90	.512	.54348	.82564	-1.09679	2.18375
Equal variances not assumed			.658	54.447	.513	.54348	.82564	-1.11151	2.19847

Uji perbedaan perilaku profesional guru untuk kelompok sampel yang bersertifikat dan tidak bersertifikat dengan menggunakan *levene's test* menunjukkan bahwa, nilai probabilitas (signifikansi) dengan *equal variance assumed* sebesar 0.00 yang ternyata lebih kecil dari  $\alpha$  0.05, maka dapat disimpulkan jika dugaan bahwa nilai varian pada kedua kelompok sampel sama di tolak. Sehingga uji t menggunakan *equal variance not assumed* dimana hasilnya diketahui bahwa nilai  $p$  sebesar 0.513 lebih besar dari  $\alpha$  0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan perilaku profesional guru yang bersertifikat pendidik dan tidak bersertifikat pendidik di kecamatan salaman.

Seperti hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa kepala madrasah di kecamatan Salaman, tidak adanya perbedaan perilaku profesional tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kemampuan guru yang sudah menginjak usia tua terhadap penguasaan media, metode dan tehknologi pembelajaran. Sedangkan guru yang masih tergolong muda, dalam pengembangan medianya sangat bagus sehingga mereka lebih bervariasi dalam menjalankan proses pembelajaran di dalam kelas. Selain itu, guru-guru yang belum bersertifikat berlomba-lomba untuk memperbaiki kinerjanya dan menjalankan tugas secara profesional sebagai upaya untuk

mempersiapkan dan memantaskan diri sebelum sertifikasi

Kondisi tersebut tidak selaras dengan pernyataan Daryanto (2013: 19) bahwa tujuan dari diadakannya sertifikasi adalah upaya untuk menjadikan pendidik sebagai tenaga yang benar-benar profesional sehingga mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) segenap warga negara Indonesia, sehingga negara Indonesia menjadi Negara yang maju dalam pendidikan.

Sehingga, menjadi wajib bagi guru sertifikasi untuk terus memperbaiki kualitas kinerja, *upgrading* profesionalitas melalui kegiatan-kegiatan yang menunjang seperti seminar-seminar, pelatihan dan terus menerus belajar.

### ***Pengaruh Profesional Guru Berdasarkan Usia dan Masa Kerja***

#### **Berdasarkan Usia**

Usia seringkali menjadi patokan terhadap profesionalisme seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, di bawah ini penulis akan menguraikan pengaruh usia guru MI bersertifikat pendidik di kecamatan Salaman terhadap perilaku profesionalnya. Dengan demikian, akan dapat dilihat apakah semakin tua usia seseorang (dalam hal ini guru) yang bersertifikat pendidik, semakin profesional pula kinerjanya, atau bahkan sebaliknya

Tabel. 6 Hasil Regresi Variabel Usia

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,335 <sup>a</sup>	,112	,092	5,23905

a. Predictors: (Constant), Z1.USIA

## ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	152,412	1	152,412	5,553	,023 <sup>b</sup>
Residual	1207,697	44	27,448		
Total	1360,109	45			

a. Dependent Variable: PERILAKU ROFESIONAL

b. Predictors: (Constant), Z1.USIA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,227	1,117		36,015	,000
USIA	-3,644	1,546	-,335	-2,356	,023

Dari hasil perhitungan koefisien regresi di atas, maka garis persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$\text{Perilaku profesional (Y)} = 40,227 - 3,644 (1)$$

Persamaan di atas, dapat dianalisa jika nilai constan sebesar 40.227 menunjukkan nilai rata-rata perilaku profesional guru tanpa peparuh faktor usia. Kemudian, nilai koefisien regresi sebesar -3.644 menunjukkan terjadinya penurunan nilai rata-rata perilaku profesional sebesar 3.6 jika usianya lebih dari 40 tahun. Nilai signifikan sebesar 0.02 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel usia berpengaruh terhadap perilaku profesional, walaupun pengaruhnya rendah.

Kondisi tersebut selaras dengan teori pendidikan orang dewasa menurut Lunadi (1986: 28), bahwa semakin bertambah usia (senior) guru, mereka semakin menolak terhadap masukan dalam dirinya atau imun terhadap inovasi.

Dan menolak teori dari Muhibbin Syah (1995; 50) dalam psikologi pendidikan, bahwa usia empat puluh adalah tahap pencapaian kedewasaan mental spiritual, usia empat puluh memiliki berbagai karakteristik yang positif.

Di usia 40-an pula seseorang sudah bisa mencapai tanggungjawab sosial dan kewarganegaraan secara dewasa. Mencapai dan melaksanakan penampilan dan pekerjaan dengan memuaskan. Karena pada kenyataannya, guru bersertifikat dengan usia 40-an di kecamatan salaman cenderung paling banyak menjawab bahwa mereka masih sering terlambat datang ke madrasah dengan beberapa faktor, belum sepenuhnya menguasai metode dan media pembelajaran, dan penguasaan tekhnologi pembelajaran.

### Berdasarkan Masa Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,563	1,326		30,595	,000
I Masa kerja	-3,429	1,642	-,300	-2,089	,043

a. Dependent Variable: PROFESIONAL

Dari hasil perhitungan koefisien regresi di atas, maka garis persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$\text{Perilaku profesional (Y)} = 40,563 - 3,429 (2)$$

Dari persamaan di atas, dapat dianalisa jika nilai constan sebesar 40,563 menunjukkan nilai rata-rata perilaku profesional guru tanpa pegasaruh faktor masa kerja. Kemudian, nilai koefisien regresi sebesar 3,429 menunjukkan terjadinya penurunan nilai rata-rata perilaku profesional sebesar 3.4 jika masa kerjanya lebih dari 10 tahun. Nilai signifikan sebesar 0.04 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh terhadap perilaku profesional, walaupun pengaruhnya rendah.

Fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja guru, bukan menjadi jaminan atas perilaku profesionalnya. Secara logika, mereka yang memiliki masa kerja lebih lama, seharusnya akan semakin pengalaman dalam hal pembelajaran dan penguasaan materi ketika masa kerjanya semakin lama. Melalui beberapa pengalaman, pelatihan, dan juga hal-hal lain yang mampu mendukung profesionalismenya.

Indikasi terkait kejenuhan seseorang yang dialami oleh lamanya masa kerja dibenarkan dengan hasil temuan di lapangan yang dialami oleh guru bersertifikat pendidik di kecamatan Salaman kabupaten Magelang.

Bahwasanya guru yang memiliki masa kerja <10 tahun lebih menunjukkan perilaku profesionalnya dibandingkan dengan guru yang memiliki masa kerja >10 tahun.

Kondisi tersebut selaras dengan pendapat Tulus, bahwa masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja apabila dengan lamanya seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya, akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (Tulus, 1992: 67). Oleh karena itu, semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut.

### SIMPULAN DAN SARAN

Kepemilikan sertifikat pendidik memiliki berpengaruh yang sangat rendah terhadap perilaku profesional guru di Kecamatan Salaman. Dengan demikian, tidak terbukti bahwasanya pelatihan sertifikasi tersebut memiliki pengaruh terhadap perilaku profesional guru. Oleh karenanya, perlu adanya penelitian yang mendalam, mengapa training-training yang mengeluarkan sertifikat tidak berpengaruh. Perlu juga adanya penelitian lain terkait faktor lain yang mempengaruhi perilaku profesional guru.

Usia belum memberikan kontribusi yang signifikan, terbukti dari perilaku profesional guru yang berusia lebih dari

40 tahun kinerjanya kurang profesional. Sedangkan untuk masa kerja, hampir tidak ada perbedaan perilaku profesional pada guru dengan masa kerja di atas 10 tahun dan di bawah 10 tahun. Dengan demikian, bagi guru-guru yang usianya lebih tua dan masa kerjanya lebih lama diharapkan tidak berkecil hati jika pada kenyataannya sertifikasi tidak ada pengaruh terhadap perilaku profesionalnya. Oleh karena itu, diperlukan adanya training dan pelatihan / *upgrading* bagi guru-guru yang memiliki usia lebih dari 40 tahun dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebagai upaya pengembangan perilaku profesional guru.

Tidak terdapat perbedaan perilaku profesional yang cukup signifikan antara guru bersertifikat pendidik dan tidak bersertifikat pendidik. Dengan demikian, bagi guru-guru bersertifikat pendidik diharapkan untuk selalu melakukan pengembangan profesi melalui beberapa pelatihan dan kegiatan pendukung lainnya. Sehingga nantinya, status sertifikasi tidak hanya sebagai status saja akan tetapi memiliki pengaruh juga terhadap perilaku profesional guru. Oleh karena itu, diperlakukan adanya kegiatan-kegiatan pendukung yang mampu memperbaiki kinerja guru bersertifikat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lunadi, A.,G. (1986). *Pendidikan Orang Dewasa*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mulyasa, E. (2012). *Standar sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, P. (2017). Pengaruh Kinerja Guru Bersertifikasi Dan Belum Bersertifikasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Min Se-Kabupaten Sambas. *JMIE: Journal of Madrasah Ibtidaiyah Education*, 1 (1), 14-26.
- Rachmawati, T., Daryanto. & Sandy, A., (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta : Gava Media.
- Sudjana, N. (1995). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algesingo.
- Syah, M. (1995). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, I. (2012). *Pengembangan Pendidikan, Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: PT Prestasi Pustakakarya.
- Zen, M. (2010). *Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru*. Malang: Cakrawala Media Publisher.