

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Pemerintah mengeluarkan sebuah standarisasi dalam sistem pendidikan yang harus dilakukan dan diterapkan oleh semua instansi pendidikan baik negeri ataupun swasta. Program standarisasi tersebut dikenal dengan istilah SNP atau “Standar Nasional Pendidikan”. Standar Nasional Pendidikan atau disingkat SNP adalah standar atau kriteria minimal terkait sistem pendidikan yang diselenggarakan di Indonesia. Ada 8 indikator Standar Nasional Pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Seluruh 8 standar pendidikan tersebut berlaku bagi seluruh instansi pendidikan yang ada di Indonesia, mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga pendidikan program kesetaraan seperti Kejar Paket A, B, dan C.

Kedelapan standar dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan (PP Nomor 19 Tahun 2005). Adapun tujuan dan fungsi dikeluarkannya 8 SNP oleh pemerintah sebagaimana dikutip oleh admin dalam situsnya <https://www.daftarpustaka.org/8-standar-nasional-pendidikan-snp-dan->

[komponennya](#),”“untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan seluruh kehidupan bangsa serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Standar ini nantinya digunakan sebagai dasar dalam pembuatan perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan pendidikan yang sejalan dengan tujuan menciptakan pendidikan Indonesia yang berkualitas. Sedangkan fungsi dari standar nasional pendidikan adalah sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.” Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertugas untuk mendidik, membimbing, mengajar, menilai para peserta didik. Sedangkan tenaga kependidikan adalah semua orang yang terlibat dalam suatu instansi pendidikan, mulai dari kepala sekolah, tenaga laboratorium, tenaga administrasi dan tata usaha, pustakawan, pengawas sekolah, pesuruh dan sebagainya. Untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Tugas guru yang paling penting adalah mendidik dan mengajar peserta didik. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga

pengetahuan atau keterampilan itu dapat menjadi milik peserta didik tersebut. Sebagai pendidik, guru merupakan perantara aktif akan nilai-nilai norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal di masyarakat. Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru profesional. Guru dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk berusaha keras meningkatkan kualitas kerjanya, karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus. Maka agar tercapai efisien dan efektivitas kerja sangat diperlukan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru pada dasarnya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja tinggi.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua

puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik

finansial maupun non finansial. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orangtua siswa.

Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan pada tahun 2021 sebesar 20% dari APBD yaitu sebesar 550 triliun sudah di anggarkan guna menunjang persiapan program Kemendikbud sebagaimana dikutip oleh pengelola web kemdikbud dalam situsnya <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2021/01/pagu-anggaran-kemdikbud-tahun-2021-sebesar-rp815-triliun#>., “Selain realisasi APBN Kemendikbud Tahun Anggaran (TA) 2020 serta persiapan program dan anggaran Kemendikbud TA 2021. Pada kesempatan ini dibahas pula isu-isu strategis lainnya. Seperti Asesmen Nasional (AN), persiapan pembelajaran tatap muka, serta bantuan subsidi upah pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, dibahas pula perkembangan penyusunan Revisi Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas)”. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Perubahan arah kebijakan tentang guru dan dosen di Indonesia telah membawa sejumlah perubahan yang berarti dan penting bagi mereka, terutama menyangkut persoalan kinerja. Setiap sekolah dalam hal ini para pengelola dan

gurunya pasti telah mencoba dengan berbagai macam cara yang kreatif untuk menerjemahkan kebijakan pemerintah demi pengembangan para gurunya. Tentu saja demi kepentingan ini yang diperlukan oleh setiap lembaga adalah penekanan pada aspek open manajemen dan penyediaan infrastruktur dan suprastruktur yang memungkinkan para guru bisa leluasa dan merasa tertantang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Keluwesan kultural dan struktural setiap lembaga sekolah memainkan peran yang signifikan dalam kerangka memberi penyadaran para guru untuk selalu berinovasi dalam setiap aspek pendidikan.

Sikap seperti ini perlu dilakukan oleh setiap guru sebagai bentuk kewajiban melakukan peningkatan kompetensi, baik pada aspek penguasaan bidang studi, pemahaman terhadap peserta didik, meliputi pemahaman karakteristik peserta didik dan tahapan perkembangannya dalam aspek intelektual, personal dan spiritual. Setelah dikeluarkan serta disahkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mulai saat itulah sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer dan menjadi topik pembicaraan yang hangat di kalangan masyarakat, terutama di dunia pendidikan. Hal itu dapat dimaklumi karena selain merupakan fenomena baru, istilah tersebut juga menyangkut nasib dan masa depan guru.

Dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, memiliki tiga fungsi. Pertama, sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua dan masyarakat. Kedua, untuk meningkatkan profesionalisme guru. Ketiga, untuk meningkatkan kesejahteraan guru. (Muslich 2007: V). Sertifikasi guru adalah sebuah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru

yang sudah memenuhi standar profesional atau kelayakan seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sertifikat ini juga tidak langsung diberikan, melainkan harus melalui beberapa uji kompetensi dan tahapan sebelumnya. Sertifikasi guru menjadi salah satu usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik (guru) di dalam mekanisme teknis dan diatur oleh pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Dengan demikian, sertifikasi guru merupakan program yang menjanjikan bagi guru. Selain pemerintah bermaksud ingin meningkatkan kinerja guru, pemerintah juga ingin meningkatkan taraf hidup guru. Tak ayal, isu ini mendapat sambutan hangat di kalangan pendidikan terutama para pendidik. Harapan itu segera terwujud setelah pemerintah menerbitkan Permendikbud Nomor 38 Tahun 2020 tentang Tata Cara Memperoleh Sertifikat Pendidik bagi Guru Dalam Jabatan. Akan tetapi di kalangan pendidik, banyak oknum-oknum yang demi mendapatkan sertifikasi akhirnya menghalalkan segala cara untuk mendapatkan sertifikasi guru tersebut demi mendapatkan kesejahteraan guru yang menjanjikan.

Kelompok Kerja Guru merupakan suatu wadah kelompok kerja guru yang mana setidaknya dalam satu minggu minimal satu kali melakukan pertemuan untuk membahas program kerja guru guna memberikan yang terbaik bagi peserta didik di masing-masing sekolah. Ketika peneliti melakukan interaksi pra penelitian, peneliti mendapati masih adanya sejumlah guru yang sudah sertifikasi namun kinerjanya masih kurang, hal ini terlihat dari adanya guru sertifikasi yang datang ke sekolah di atas pukul 07.10 wib, adanya guru sertifikasi yang belum membuat perencanaan pembelajaran secara rutin, ditambah lagi ketika dilakukan

evaluasi guru sertifikasi oleh pengawas, masih ada guru yang sudah bersertifikat namun administrasi pembelajarannya belum lengkap, hal ini menandakan bahwa masih adanya sejumlah guru yang sudah bersertifikat namun belum mampu meningkatkan kinerjanya menjadi profesional seperti yang diharapkan sesuai dengan undang-undang tentang guru dan dosen.

Para guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan yang sudah bersertifikat terus melakukan peningkatan kualitas kinerja mereka. Namun masih ada sejumlah guru yang sudah bersertifikat kinerja mereka tetap sama dengan ketika guru tersebut belum bersertifikat, hal ini diketahui dari hasil deskripsi instrumen sertifikasi guru dengan perolehan nilai terendah sebesar 15%, ada juga sejumlah guru yang sudah bersertifikat namun motivasi untuk profesionalnya masih kurang, hal ini diketahui dari hasil deskripsi instrumen motivasi kerja guru dengan perolehan nilai terendah lebih dari 50%, tetapi tidak semua guru yang sudah bersertifikat berkinerja demikian, ada juga guru yang sudah bersertifikat benar-benar mampu merubah kinerjanya menjadi lebih baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas dengan adanya program sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru, dan dengan melihat realita yang ada di lapangan menyebabkan perlu dilakukan penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru maka peneliti ingin melihat adanya peningkatan kinerja guru sebagai dampak dari sertifikasi guru dan motivasi kerja guru, sehingga peneliti terarah untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan”, hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah benar bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, secara lebih rinci pokok permasalahan di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan seperti yang dapat dilihat pada halaman berikut.

1.2.1 Seberapa besar pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan ?

1.2.2 Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan ?

1.2.3 Seberapa besar pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini untuk mengungkapkan pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui besarnya pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan.

1.3.2 Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan.

1.3.3 Untuk mengetahui besarnya pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru secara ganda (bersama-sama) terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejayan Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan referensi bagi dunia pendidikan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi Sekolah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada para pemangku kebijakan di Kecamatan Kejayan, baik itu yang berasal dari unsur pendidikan maupun dari luar pendidikan, kepala sekolah selaku pimpinan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan dari kebijakan yang telah dan akan diambil, sehingga ke depannya kepala sekolah dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi para guru untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerja mereka.

b. Bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini diharapkan guru SD Negeri di Kejayan akan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan sekolah dan benar-benar dapat menjadi guru yang profesional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang.

1.5 Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam menafsirkan maksud dari judul, maka perlu dilakukan pembatasan istilah atau definisi istilah. Definisi istilah ini menggunakan dua definisi yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Definisi Konseptual

1.5.1.1 Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas kerja guru melalui proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang merupakan keniscayaan masa depan untuk menjawab arus globalisasi dari kinerjanya pascasertifikasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru yang layak, sehingga memotivasi para guru untuk mengikuti sertifikasi.

Untuk mengukur variabel ini, peneliti menggunakan teori dari Muslich (2007:2) yang mengemukakan bahwa sertifikasi guru merupakan keniscayaan

masa depan untuk meningkatkan kualitas kerja guru, menjawab arus globalisasi dari kinerjanya setelah sertifikasi, menyasati sistem desentralisasi dan diharapkan sertifikasi memiliki pengaruh besar bagi guru yang telah bersertifikat.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan yang layak.

1.5.1.2 Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan di mana usaha tersebut diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggungjawab, sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja, sebagai sutau faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab, sebagai hasil proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan tindakan, sehingga menghasilkan produk terbaik.

Perbandingan penelitian variabel ini, peneliti mengukur dengan menggunakan teori dari Robbins and Coulter (2010:139) yang mendefinisikan motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggung

jawab sehingga seseorang menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Yang dimaksud dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di UPT Satuan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri Guslah I Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan” adalah bahwa ada nilai positif atau signifikan antara sertifikasi dan dorongannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau tindakan sehingga memberikan prestasi kerja atau hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan, yaitu digambarkan dengan adanya signifikansi pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan SD Negeri Guslah I Kejaya Pasuruan.

1.5.1.3 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan dari yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah, dengan adanya usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial.

Untuk mengukur variabel ini, peneliti menggunakan teori dari Supardi (2014:54) yang mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung

jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Maka kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.

1.5.2 Definisi Operasional

Supaya konsep data diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus didefinisikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Penjelasan dari definisi tersebut adalah sebagai berikut:

1.5.2.1 Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur sertifikasi guru. Untuk mengukur variabel ini peneliti menggunakan instrument yang berhubungan dengan penilaian sertifikasi, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas kerja
- b. Kinerja pascasertifikasi
- c. Pengaruh sertifikasi
- d. Motivasi mendapat sertifikasi

1.5.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban

responden melalui instrumen penelitian yang mengukur terhadap motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu dimana faktor ini merupakan faktor yang dapat memotivasi pegawai. Indikatornya sebagai berikut:

- a. Rasa tanggungjawab
- b. Disiplin kerja
- c. Kebutuhan

1.5.2.3 Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur kinerja seorang guru mengenai kesediaan seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dan sesuai dengan tujuannya yang telah ditetapkan dengan penuh tanggungjawab, disiplin dan orientasi kedepan guna memperoleh kemajuan. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan pembelajaran
- b. Kemampuan mengajar
- c. Melakukan penilaian
- d. Melakukan umpan balik
- e. Menyusun program remedial.