

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan atau lembaga untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan atau lembaga tersebut, sumber daya manusia yang dimaksud ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, tekun, disiplin idealis dan usahanya pada suatu organisasi. Setiap perusahaan atau lembaga berupaya untuk mendapatkan guru yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Pandi Afandi (2018:3) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuann perusahaan, guru dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Kasmir (2015:6) adalah proses Pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, *karier*, keselamatan dan kesejahteraan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Noe dalam Kasmir (2015:6), *Human Resources Manajement refers to the policies, practices and systems that influence employees' behavior, attitudes, and perfomance* (Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja guru melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan). Menurut Dessler dalam Kasmir (2015:7), *Human Resources Manajement is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern* (Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani guru pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan, dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan dengan sudut pandangan yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu, memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing guru.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Kasmir (2015:10) terdiri dari :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang guru, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya setiap guru harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang kita kenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*).

3. Penarikan Guru (*Recruitment*)

Penarikan guru, langkah ini dilakukan setelah dilakukan perencanaan tenaga kerja, sehingga kita tahu berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut kualifikasinya. Rekrutmen yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju-mundurnya suatu usaha.

4. Seleksi (*Selection*)

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Tujuan lainnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan. Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis, (psikotes dan tes pengetahuan umum serta tes-tes pengetahuan pekerjaan) sampai dengan tes kesehatan.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Guru yang baru diterima sebagai calon guru harus melalui masa orientasi dan pendidikan terlebih dahulu sebelum ditempatkan untuk bekerja, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah membiasakan guru baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya.

Bagi guru yang perlu dilakukan pengembangan diri guru baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar guru mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak.

6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Setiap guru harus di evaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang di peroleh

hasil kerja guru yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atau pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh guru digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap guru.

8. Jenjang Karier (*Career Path*)

Merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier guru diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh guru yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier guru dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah jabatan yang sama)

9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan aktivitas guru bekerja. Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja dan tersedia peralatan yang mampu melindungi pekerja itu sendiri. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental guru yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan pekerja maka perlu disediakan asuransi, peralatan kerja yang memadai sehingga mampu memberikan rasa aman kepada guru.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak yang lain. Tujuan hubungan industrial ini adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap guru dan sebaliknya guru harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat. Dengan demikian, kegiatan perusahaan dapat berjalan secara normal tanpa ada gangguan.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang ilmiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak guru yang harus di penuhi oleh perusahaan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013;187).

2.1.2.2. Peranan Kepemimpinan

Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan. Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman intuisi, dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan.

Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisis tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang

diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda.

Pandangan baru ini membawa pembahasan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralih dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berpikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas, yaitu :

- a. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik.
- b. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja.
- c. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasi diri.
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan sama dengan kelompok
- e. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189) :

1) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.

2.1.3. Sertifikasi Guru

2.1.3.1. Pengertian Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi pendidikan sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Sumber Jurnal (Nuraini, 2017:3).

Menurut Payong (2011:68) Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria atau standar tertentu.

Sertifikasi guru adalah proses perolehan sertifikat pendidik bagi guru (Burnawi dan Arifin, 2012:17).

2.1.3.2. Tujuan Sertifikasi Guru

Adapun tujuan sertifikasi guru menurut Nini Subini (2012:59) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalitas guru.

5. Merangsang guru untuk terus bersaing dan meningkatkan keterampilan sehingga menjadi guru yang berkualitas.

2.1.3.2. Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:26) ada lima manfaat dari sertifikasi guru, diantaranya sebagai berikut :

1. Guru dapat meningkatkan kecakapan mengajarnya sehingga proses pembelajaran menjadi lebih berkualitas.
2. Guru dapat meningkatkan pengetahuannya sehingga berdampak pada peserta didik.
3. Peningkatan dua kali lipat gaji dasar sehingga kesejahteraan guru meningkat.
4. Tambahan tunjangan fungsional (sekitar 10% gaji dasar).
5. Tunjangan wilayah khusus (yang berarti tiga kali lipat gaji dasar).

2.1.3.4. Indikator Sertifikasi Guru

Indikator sertifikasi guru Menurut Nasrul HS (2012:88), mengemukakan bahwa indikator sertifikasi guru yaitu:

- 1) Kualifikasi Akademik

Dilihat dari pendidikan terakhir responden ketika mengikuti sertifikasi.

- 2) Pendidikan Dan Pelatihan

Keikutsertaan guru dalam pendidikan dan pelatihan kompetensi serta sertifikasi.

- 3) Pengalaman Mengajar

Dilihat dari lamanya responden menjadi guru.

4) Perencanaan Dan Pelaksanaan Pembelajaran

Dilihat dari responden menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara sistematis.

5) Penilaian Dari Atasan Dan Pengawas

Dilihat dari apakah responden mendapat penilaian dari atasan dan pengawas ketika di kelas dan lingkungan sekolah.

6) Prestasi Akademik

Dilihat dari apakah responden memiliki prestasi-prestasi yang berkaitan dengan bidang akademik dan masing-masing ilmu pendidikan yang didapat.

7) Karya Pengembangan Profesi

Dilihat dari apakah yang dilakukan responden dalam mengembangkan mutunya sebagai tenaga pendidik.

8) Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah

Dilihat dari apakah responden pernah mengikuti forum ilmiah.

9) Pengalaman Organisasi Di Bidang Kependidikan Dan Sosial

Dilihat dari seberapa banyak kontribusi responden terhadap organisasi yang berada dalam lingkungan kependidikan dan menyangkut hal yang berkaitan dengan masyarakat dan sosial.

10) Prestasi Dan Penghargaan Yang Relevan Dalam Bidang Akademik

Dilihat dari pernah atau tidaknya responden berprestasi dan mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidang akademiknya.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. 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. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. (Wibowo, 2014: 3)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kekuasaan. (Hamali, 2016:98).

2.1.4.2. Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja

Setiap guru memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut, Wibowo (2014:84) adalah sebagai berikut :

- a. *Personal Factors*, di tunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Sidik (2018), penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin, Kinerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan masing-masing untuk variabel bebas dapat dikatakan cukup. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai R Square nya yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 28,9%, komitmen guru sebesar 17,4%, disiplin kerja sebesar 22,3%, dan budaya sekolah sebesar 31,4% .

Oftavia (2018), penelitian yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pakis Kabupaten Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru Madrasah Ibtidaiyah yang sertifikasi guru di Kec. Pakis Kab. Magelang dalam klasifikasi baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden menggunakan angket kategori baik sebesar 72,9%. Kinerja guru di Kec. Pakis Kab. Magelang dalam kategori baik yaitu 94,6%. Analisis korelasi *Product Moment* diperoleh nilai r hitung sebesar 0,459 dengan tingkat probabilitas 0,004 yang berarti ada pengaruh. Hal tersebut menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima, yaitu ada pengaruh sertifikasi guru Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pakis Kabupaten Magelang.

Firmawati (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 99,3%; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Menurut Makawimbang (2012:220) bahwa kinerja seseorang guru dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu (1) faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja dan, (3) faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah.

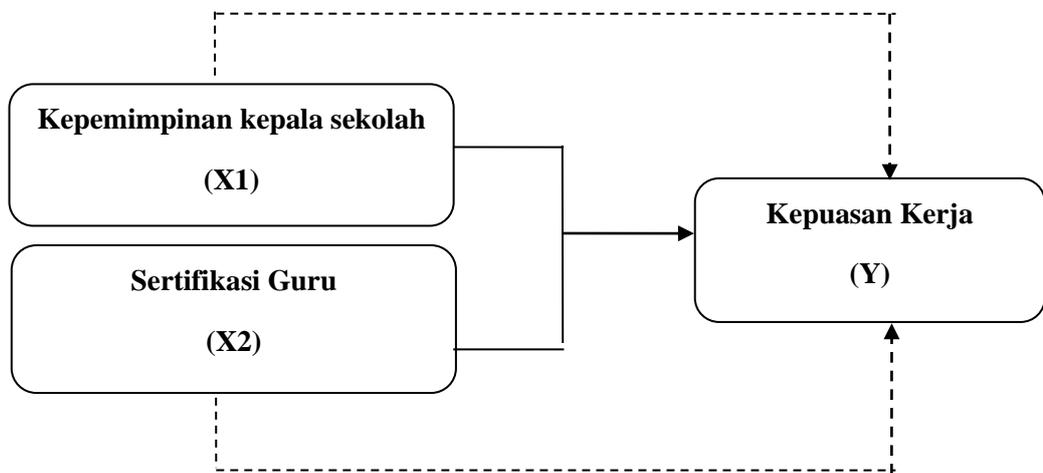
2.3.2 Hubungan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru.

Menurut Mulyasa dalam Nuraini (2017:3) sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki

kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Adanya sertifikasi guru diharapkan semakin efektifnya proses pembelajaran disetiap sekolah. Selain itu, ditemukannya para pendidik yang mencurahkan segala potensinya dalam melaksanakan tugas kependidikannya seperti guru yang bersemangat, memiliki etos kerja tinggi, disiplin, paham akan tugasnya, dan kepuasan dalam bekerja sebagai seorang guru yang mencintai profesi kependidikannya.

Sertifikasi guru merupakan cara untuk memonitor kinerja guru dengan pendekatan-pendekatan birokrasi (Payong, 2011:69).

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh kepemimpinan dan sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 4 Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.