

Performa Guru : Sertifikasi dan Gender *Study Ex Post Facto* di Sindang Bareng Bogor

Suhardin¹, Ahmad Hunen², Erwina³ Siti Aminah⁴

^{1,3} Universitas Ibnu Chaldun (UIC) Jakarta

² Sekolah Tinggi Agama Islam Publikasi Thawalib Jakarta

⁴ Universitas Muhammadiyah Bogor Raya (Umbara)

¹ suhardin@yahoo.com

² hunen@gmail.com

³ erwina3108@gmail.com

⁴ sitiaminahsiti0101@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui : pertama, perbedaan performa guru yang sudah bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik. Kedua, perbedaan performa guru yang male dan female. Ketiga, interaksi antara sertifikasi pendidik dengan gender pada responden penelitian. Keempat, perbedaan performa male dan female pada guru yang bersertifikasi pendidik dan kelima, perbedaan performa male dan female pada guru yang belum bersertifikat pendidik. Dilakukan di Sindang Barang Bogor pada dua puluh empat responden guru Sekolah Dasar dua belas yang bersertifikasi pendidik dan dua belas yang belum bersertifikasi pendidik, dua belas yang male dan dua belas yang female. Penelitian menghasilkan temuan, pertama, bahwa tidak terdapat perbedaan performa yang signifikan dari guru yang bersertifikat dan yang belum bersertifikat. Kedua tidak terdapat perbedaan performa yang signifikan antara male dan female. Ketiga, terdapat interaksi yang sangat signifikan antara sertifikasi pendidik dengan gender. Keempat, performa male lebih tinggi dari female pada kelompok guru yang bersertifikat. Kelima, performa female lebih tinggi dari male pada guru yang belum bersertifikat pendidik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan model ex post facto. Peneliti menyimpulkan bahwa performa female lebih baik dari male dalam suasana normal, tanpa intervensi dan tekanan. Male bekerja dengan performa tinggi dibawah intervensi berupa penghargaan, pengawasan, dan bimbingan. Sertifikasi perlu dioptimalisasi dalam bentuk pembinaan, peningkatan dan pengawasan. Jangan terpaku pada administratif, pelaporan kinerja yang banyak dipalsukan.

Kata kunci

Performa
Guru
Gender

Keywords:

Perfomance
Teacher
Gender

The study aims to determine, first, the difference in performance between teachers who have been certified educators and those who have not been certified educators. Second, the difference in performance between male and female teachers. Third, the interaction between educator certification and gender in research respondents. Fourth, the performance differences between male and female certified teachers and fifth, the performance differences between male and female uncertified teachers. The study was conducted in Sindang Barang Bogor on twenty-four respondents, twelve elementary school teachers who are certified educators and twelve who are not certified educators, twelve who are male, and twelve who are female. The study found, first, that there is no significant performance difference between certified and non-certified teachers. Second, there is no significant difference in performance between male and female teachers. Third, there is a highly significant interaction between educator certification and gender. Fourth, male performance is higher than female in the certified teacher group. Fifth, females' performance is higher than male in teachers who have not been certified. The method used in this study is quantitative with an ex post facto model. The researcher concluded that females performed better than males in a normal setting, without intervention and pressure. Males work with high performance under intervention in the form of rewards, supervision, and guidance. Certification needs to be optimized in the form of coaching.

improvement, and supervision. Do not be fixated on administrative, performance reporting that is widely falsified.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).
This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

PENDAHULUAN

Pemerintah telah menetapkan kurikulum merdeka belajar dan guru penggerak merdeka belajar. Guru penggerak merdeka belajar bukan hanya sekedar mempersiapkan pembelajaran yang menarik dan merangsang kreatifitas, inovatif, dan berpikir kritis siswa, tetapi juga melakukan interaksi yang dalam dengan siswa untuk menjalin kerja sama dengan berbagai *stake holder*, orang tua siswa, lembaga donor, lembaga mitra untuk menunjang iklim pembelajaran yang kondusif, atmosfer pembelajaran yang menyenangkan dan menantang *adrenalin, curiosity, creativity*, dan *entrepreneurship* siswa dalam rancangan pembelajaran. Guru mempersiapkan masa depan siswa yang penuh tantangan, tantangan komputerisasi, digitalisasi, globalisasi, kompetisi, kualifikasi, dan standarisasi. *Performance* guru kunci dalam permasalahan ini. Guru yang telah bersertifikasi dituntut untuk memiliki *performance* maksimal dalam memberikan layanan merdeka belajar dan guru merdeka. Performa guru pada aspek kualitas pembelajaran masih memiliki masalah yang sangat serius, guru belum menyadari bahwa setiap anak didik memiliki kecerdasan yang berbeda dan bakat serta minat yang berbeda. Meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya (Putri & Imayati, 2017).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan dalam melihat *performance* guru yang bersertifikat, pertama, evaluasi terhadap kinerja guru yang bersertifikasi, dalam simpulan penelitian menemukan bahwa ada beberapa kelompok guru yang sudah memiliki kinerja tinggi tetapi ada juga guru yang memiliki kinerja rendah (Kartomo & Slameto, 2016). Kedua, evaluasi kinerja guru dengan menggunakan model Charlotte Danielson, ditemukan bahwa guru dalam mempersiapkan pembelajaran, mengelola kelas, berinteraksi dan mempertanggungjawabkan profesi termasuk dalam ketogori baik (Oktriany et al., 2018) Ketiga, dalam penelitian lain mencoba untuk mengukur *Key Performance Indicator* (KPI) guru dalam empat kompetensi utama, kepribadian, sosial, paedagogik dan professional, setiap hari guru menginput kegiatan dirinya pada empat komponen tersebut, sehingga secara otomatis akan terlihat indek kinerja atau *performance* guru (An'ars, 2022) Keempat, temuan penelitian bahwa guru masih menganggap bahwa anak didik itu sama sehingga proses pembelajaran yang disajikan oleh guru tidak memiliki prinsip pembelajaran berdiferensiasi. Pembelajaran yang tidak kreatif dan inovatif yang disajikan oleh guru akan membuat anak didik atau siswa memiliki motivasi belajar yang rendah. Masih ada guru yang belum memiliki kemampuan dalam menggunakan TIK yang baik (Harsono & Iswadi, 2023).

Dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti mencoba membangun model penelitian terbaru (*novelty*) dalam melihat *performance* guru yang bersertifikat tersebut dengan mencoba melakukan penelitian kuantitatif *ex post facto*. Menggabungkan faktor sertifikasi dan gender dengan performa guru. Membandingkan performa guru yang bersertifikasi dengan yang tidak bersertifikasi. Membandingkan performa guru *male* dan *female*. Membandingkan guru *male* dan *female* pada kelompok guru yang bersertifikasi dan kelompok guru yang belum bersertifikasi serta menganalisis interaksi antar komponen tersebut dalam rangka melihat efektifitas variabel terhadap performa guru. Dari temuan tersebut peneliti mencoba untuk memberikan saran dan masukan kepada pengambil kebijakan dalam program guru penggerak merdeka belajar, dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan guru yang telah bersertifikasi, melakukan *quality mapping* terhadap guru yang telah bersertifikasi.

Guru memiliki peran strategis dalam kemajuan pendidikan, kualitas pendidikan ditentukan guru, guru yang berkualitas akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Guru dituntut untuk memiliki kerja yang optimal dalam menjalankan profesi keguruannya. Optimalisasi kerja guru, dapat diwujudkan dalam bentuk *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*”. Esensi *performance* berarti “*The execution of an action*” (Faila Sufa & Widiyati, 2011). Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja profesional dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Performance guru tentu format nyata pekerjaan yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas profesional keguruan, dalam hal ini (1) menjaga etika profesi guru yang diemban, sebagai wujud kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian; (2) bekerja maksimal dalam melakukan pelayanan terhadap siswa dalam penyelenggaraan pembelajaran dengan mempersiapkan, melakukan dan melaporkan kinerja yang dilakukan (Kurniawan, 2011).

Dalam pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan pembelajaran, minimal guru, pertama, mempersiapkan dan merancang persiapan pembelajaran, baik dalam bentuk rencana pembelajaran, maupun administrasi

pembelajaran (Sekolah, 2018). Kedua, mengembangkan bahan ajar, yang akan diberikan kepada siswa dalam bentuk konvensional dan digitalisasi, sehingga pembelajaran dilakukan secara menarik dan menantang (Wahyuningrum, 2015). Ketiga, penyelenggaraan pembelajaran dengan melakukan proses pembelajaran yang interaktif dan merangsang improvisasi siswa dalam memfungsionalisasikan *curiosity* pada dirinya (Hidayat, 2012). Keempat, mengelola pembelajaran dengan perangkat media pembelajaran yang menyenangkan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran (Andriani, 2011). Kelima, melakukan kerja profesi sebagai pendidik dengan melakukan bimbingan personal terhadap anak dalam pembelajaran individual, memberikan motivasi dan pengarahan dalam rangka memberikan bimbingan kepada siswa untuk semangat dalam melakukan pembelajaran (Dewey, 2020). Keenam, melakukan evaluasi dan memberikan laporan kemajuan personal siswa dalam capaian pembelajaran (Putri & Imayati, 2017).

Mewujudkan guru yang berkualitas dan memiliki *performance* maksimal, dibutuhkan standarisasi terhadap kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Pemerintah berusaha untuk menghadirkan pendidikan yang berkualitas, berstandar dengan menciptakan guru-guru yang standarisasi dan berkompetensi sempurna. Standarisasi tersebut dikembangkan dalam bentuk sertifikasi guru (Wahidin, 2008). Sertifikasi merupakan serangkaian pengembangan kompetensi dan penilaian terhadap kompetensi, sehingga diberikan pengakuan menjadi tenaga pendidik profesional (Kurniawan, 2011). Pengakuan ini ditempuh dengan jalan pendidikan dan latihan profesi guru, ditempuh dengan jalur *forto folio* dan pelatihan dalam durasi yang sudah ditetapkan oleh penyelenggara. Pendidikan Profesi Guru (PKG), paket pendidikan yang dilalui oleh guru guna mendapatkan pengakuan dan penetapan menjadi guru profesional.

Kebijakan Sertifikasi Guru melalui Permendiknas No 18/2007. Tujuan sertifikasi; (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional; (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran; (3) meningkatkan kesejahteraan guru; (4) meningkatkan martabat guru; (Kurniawan, 2011) Guru yang telah bersertifikasi mendapatkan tunjangan profesi sesuai dengan gaji pokok yang diterima bagi yang telah mendapatkan status pegawai negeri sipil. Bagi guru swasta mengalami proses *impasing*, penyamaan keangkatannya sesuai dengan PNS/ASN, diberikan tunjangan sertifikasi berbasis pada gaji pokok yang diterima. Guru bersertifikasi memperoleh penghasilan tambahan dua kali gaji pokok (UU Guru Dan Dosen, 2005).

Performa guru sertifikasi dituntut maksimal dan optimal dalam menciptakan kualitas pendidikan. Seluruh jiwa, raga dan waktu di arahkan untuk peningkatan kualitas diri, agar budaya mutu (*quality culture*) dalam atmosfer pelayanan pendidikan kuat dan berpengaruh dalam peningkatan kualitas hasil pendidikan siswa (Wayne K. Hoy, 2008). Siswa mendapatkan layanan pembelajaran, layanan pendidikan, layanan bimbingan dari guru yang bersertifikasi secara maksimal dan memuaskan (Sinulingga, 2020).

Personality guru guru yang bersertifikat yang menghasilkan *performance* tersebut, tidak dapat dipisahkan dengan atributif diri, atributif personal guru dalam bentuk gender, *male* dan *female*. Gender secara nyata terwujud dalam bentuk jenis kelamin. Laki-laki dan perempuan. Namun dipahami juga bahwa gender konstruksi sosial. "kesepakatan antar manusia yang tidak bersifat kodrati" kata, (Puspitawati & Herien, 2013).

Perbedaan laki-laki dan perempuan, *male* dan *female* merupakan kodrati yang telah dianugerahkan oleh Tuhan yang maha pencipta, yang hasilnya pada kehidupan gender memiliki perbedaan sifat, sikap, perilaku dan *performance* individual (Suhardin, 2021). Laki-laki (*male*) dan perempuan (*female*) memiliki perbedaan hormon. Laki-laki dominan hormon testosteron, yang membuat fungsi-fungsi otot laki-laki berbeda dengan perempuan. Laki-laki lebih kuat, kekar, tangguh dan perkasa pada bagian tubuh tertentu, otot, kaki, dan kulit. Perempuan dominan estrogen, untuk reproduksi perempuan, sehingga membentuk tubuh wanita yang lentur, lembut, lemah gemulai, berparas indah dan berwajah cantik. Namun bukan setiap perempuan dominan estrogen, ada beberapa perempuan yang agak berlebih hormon testosteron, yang membuat perempuan agak perkasa, kuat, tangguh dan kelihatan jantan, bergaya laki-laki. Demikian juga halnya pada laki-laki, ada diantara laki-laki yang agak berlebih hormon estrogen, yang membuat laki-laki lembut, lemah, gemulai dan kemayu (Suhardin, 2016).

Dua atribut gender, *male* dan *female*. Memiliki perbedaan dalam *performance*, dimana *male* kelebihan dalam kepemimpinan, kecepatan dalam mengambil keputusan, ketepatan dalam melakukan tindakan. Sementara pada *female*, lebih dominan pada hal-hal yang bersifat pelayanan, lebih cermat dalam memperhitungkan hal-hal yang beresiko dan berdampak terhadap pekerjaan, lebih sistematis dan sangat rapih dalam administrasi (Suhardin, 2017). *Male* dan *Female* kedua jenis kelamin manusia yang saling lengkap melengkapi, *male* tanpa *female* tidak akan sempurna menjalankan aktifitas dan mengembangkan performa, demikian juga halnya *female*, tidak akan maksimal dalam performa tanpa perlindungan dan pengayoman *male*. Ada hal-hal yang menjadi keunggulan *male* dalam melakukan performa tertentu, demikian juga ada hal-hal tertentu yang menjadi keunggulan *female*.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan model *ex post facto* (Gravetter, J & Forzano, B, 2018). Desain penelitian sebagai berikut:

Performa Guru : Sertifikasi dan Gender (Study Ex Post Facto di Sindang Barang Bogor)

Tabel 1. Desain Penelitian

STATUS	GENDER	
	MALE	FEMALE
SERTIFIKASI	≥	
NON SERTIFIKASI	≤	
<i>Interaction Factor</i>		

Ex Post Facto merupakan sebuah model *research quantitative* (Cohen et al., 2020) yang mengkaji, menelaah dan menganalisis nilai *factual variable* terikat (*dependent variable*) yang tengah diteliti pada komponen dan, kelompok, atributif dan faktor dari variabel bebas (*independent variable*) (Gravetter, J & Forzano, B, 2018). Masing-masing skoring dianalisis dengan *descriptive analysis* (Dowdy et al., 2005) dan *inferential analysis* (Parish & Guilford, 1957), sehingga mendapatkan temuan yang akan menjadi bahasan untuk dijadikan tindak lanjut dalam rekomendasi penelitian berupa *summary executive* dan *research summary*.

Dependent Variable (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah performa guru. Dalam kajian konsep yang telah dihasilkan menjadi konstruksi adalah wujud dari kinerja yang dilakukan oleh guru dalam keseharian, berupa: (1) rencana pembelajaran (*instructional plan*); (2) penyelenggaraan pembelajaran (*learning process*); (3) kegiatan pendidikan di luar pembelajaran berupa bimbingan individual dan kelompok siswa; (4) penilaian, evaluasi dan (*assessment test*); dan (5) pelaporan capaian kemajuan individu siswa dalam harian, tengah semester dan akhir semester (*personal report*).

Performa guru, peneliti ukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan sendiri, telah ditelaah oleh sejawat dan *expert*, dilakukan kalibrasi dengan uji coba instrument. Dalam kalibrasi peneliti menggunakan rumus *Person Product Moment* (Benedetti & Fisher, 2007), menghasilkan butir instrument valid, dan tidak valid. Instrumen yang tidak valid, tidak digunakan dalam pengambilan score. Hanya instrument validlah yang digunakan untuk pengambilan *score*. Semua instrument yang valid dihitung tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Selanjutnya instrument peneliti berikan kepada guru yang sudah bersertifikat dengan mengatur proporsional *male* dan *female* demikian juga pada guru yang belum bersertifikat. Demikian juga penilaian teman sejawat diberikan kepada teman yang dekat dengan responden yang tengah diteliti. Semua dilakukan atas izin kepala sekolah dan pejabat dalam kedinasan terkait di Sindang Barang Bogor pada sekolah tingkat Pendidikan Dasar dan Sekolah Lanjutan Pertama.

Penilaian performa guru dilakukan dalam bentuk dua tahapan, pertama penilaian diri, guru berusaha menilai performanya sendiri sehingga menghasilkan score. Kedua penilaian teman sejawat, teman menilai temannya, sementara dirinya juga dinilai temannya. Kombinasi dua penilaian ini, yang peneliti *composite* menjadi *score* performa individual guru.

Performa guru dibagi dalam dua kelompok, pertama, guru yang telah bersertifikasi dan kedua guru yang belum bersertifikasi. Skoring yang dihasilkan dibandingkan antara yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi. Guru yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi, peneliti pilah masing-masing menjadi dua kelompok atributif, berbasis pada gender, *male* dan *female*.

Setelah score masing-masing kelompok tersebut di dapatkan, maka peneliti mengerjakan pengolahan data pada tingkat kelompok *ex post*, dengan melakukan tahapan, pertama, *descriptive analysis*, menghasilkan informasi berupa nilai sampling (N), jumlah nilai atau *score cumulative (SUM)*, rata-rata nilai (*mean*), variasi nilai (*variance*), penyimpangan nilai dari nilai rata-rata (*standard deviation*), nilai tertinggi (*MAX*) nilai terendah (*MIN*) (Latan, 2014). Kedua, melakukan persyaratan *analysis* dengan menghitung *normality*, *homogeneity* dan *equality* masing-masing kelompok (Fear et al., 1995). Ketiga, melakukan *inferential analysis* dengan uji-t, *comparative analysis* antara kelompok yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi, antara *male* dan *female*, *male* dan *female* dalam kelompok yang bersertifikasi, *male* dan *female* dalam kelompok yang belum bersertifikasi. Keempat, melakukan uji interaksi antar kelompok-kelompok tersebut dalam rangka melihat pengaruh atributif dalam kelompok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

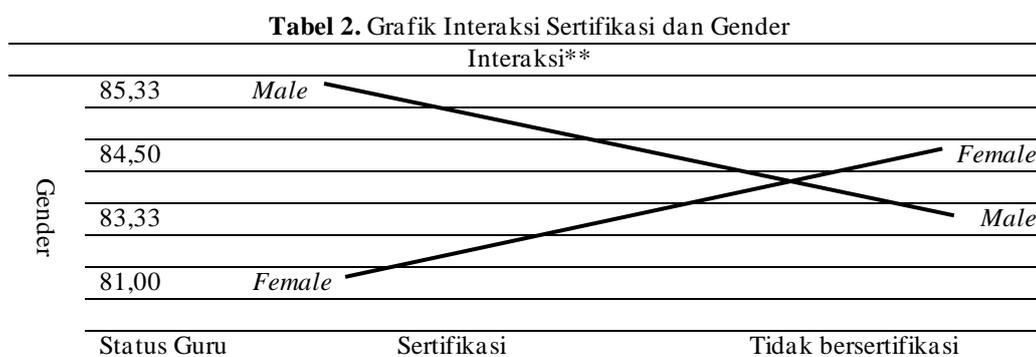
Setelah dilakukan *descriptive analysis* dan uji persyaratan *analysis, normality, homogeneity dan equality* masing-masing kelompok. Seluruh tim peneliti meyakini bahwa data telah dinyatakan normal, *homogeny* dan *equal*, sehingga dilanjutkan melakukan *inferential analysis*, pertama, melihat perbedaan *score performant* guru berdasarkan status antara yang telah bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi. Dalam perhitungan dengan menggunakan SPSS 21 (*Statistical Product and Service Solution*) (Duwi Priyanto, 2014) diperoleh *score* rata-rata kelompok guru yang bersertifikasi sebesar 83,17 (delapan puluh tiga koma tujuh belas) sedangkan yang belum bersertifikasi sebesar 83,92 (delapan puluh tiga koma Sembilan dua), analisis varian (anova) dua kelompok tersebut diperoleh hitungan nilai *sign table anova* sebesar $0,77 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perbedaan *score* performa guru yang bersertifikasi dengan yang tidak bersertifikasi perbedaan yang tidak *significant*.

Kedua, melihat perbedaan *score performant* guru berdasarkan gender antara *male* dan *female*. Diperoleh *score* rata-rata *male* sebesar 84,33 (delapan puluh empat koma tiga puluh tiga) sedangkan yang *female* sebesar 82,72 (delapan puluh dua koma tujuh dua), analisis varian (anova) dua kelompok tersebut diperoleh hitungan nilai signifikansi tabel anova sebesar $0,54 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perbedaan *score performant* guru yang *male* dengan *female* terdapat perbedaan tidak *significant*.

Ketiga, pada kelompok guru yang bersertifikasi dilihat perbedaan *score performant* antara *male* dan *female*, diperoleh *score*, rata-rata *male* sebesar 85,33 (delapan puluh lima koma tiga puluh tiga) sedangkan yang *female* sebesar 81,00 (delapan puluh satu koma nol), analisis varian (anova) dua kelompok tersebut diperoleh hitungan nilai signifikan di tabel anova sebesar $0,23 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perbedaan *score performant* guru yang *male* dengan *female* terdapat perbedaan yang tidak signifikan.

Keempat, pada kelompok guru yang belum bersertifikasi dilihat perbedaan *score performant* antara *male* dan *female*, diperoleh *score*, rata-rata *male* sebesar 83,33 (delapan puluh tiga koma tiga puluh tiga) sedangkan yang *female* sebesar 84,50 (delapan puluh empat koma lima puluh), analisis varian (anova) dua kelompok tersebut diperoleh hitungan nilai signifikansi tabel anova sebesar $0,76 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perbedaan *score* performan guru yang *male* dengan *female* terdapat perbedaan yang tidak signifikan.

Kelima, interaksi antar empat komponen dalam *score significant intercept for test of between subject effect* = $0,006 < 0,01^{**}$ artinya terdapat interaksi yang sangat *significant* antara status guru yang bersertifikasi-non sertifikasi dengan gender *male-female*, dimana pada guru yang telah berstatus sertifikasi, *male* = $85,33 > female = 81,00$. Pada guru yang berstatus belum bersertifikasi, *male* = $83,33 < female = 84,50$. Dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:



Dari hasil penelitian terlihat bahwa interaksi antar komponen yang diteliti dengan desain *ex post facto*, sertifikasi guru dan gender berpengaruh terhadap performa guru. Antar komponen tersebut berdampak terhadap kepelayaan kependidikan dan pembelajaran. Sekalipun perbedaan performa guru yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi tidak signifikan. Demikian juga perbedaan performa berbasis gender, antara guru yang *male* dan *female* tidak signifikan.

Pada guru yang bersertifikasi *male* lebih memiliki performa tinggi dibandingkan dengan *female*. Tetapi pada guru yang belum bersertifikasi, *female* lebih memiliki performa tinggi dibandingkan dengan *male*. Hal ini dapat dipahami bahwa sikap, sifat, karakter dan perilaku *female* yang lebih sabar, tenang dan tekun dalam bekerja terbukti secara empirik. Sekalipun belum mendapatkan penghargaan dari pemerintah berupa sertifikasi dengan tunjangan yang sangat menggembirakan, tetapi beliau tetap bekerja tekun dengan performa yang tinggi dibandingkan dengan *male*.

Male yang memiliki karakter kepemimpinan, kecerdasan dalam bekerja, optimal dalam sesuatu hal, tetapi membutuhkan pengakuan dan penghargaan, terbukti secara empirik. *Male* lebih memiliki performa tinggi dibandingkan dengan *female*. Bukan karena *female* memiliki performa rendah dibandingkan dengan

male. Secara umum *female* lebih tinggi performanya dibandingkan dengan *male*. Tetapi karena *male* mendapatkan penghargaan dari pemerintah berupa sertifikasi, sehingga dengan penghargaan tersebut berpengaruh terhadap performanya lebih tinggi dibandingkan dengan *female*.

Temuan tersebut menggelitik, bahwa sertifikasi guru telah banyak menelan pembiayaan negara, tetapi secara fakta, tidak berpengaruh signifikan terhadap performa guru melakukan profesi keguruan, mengajar, membimbing, melayani dan menilai. Hal ini disebabkan, pertama, pembinaan guru yang telah bersertifikasi belum maksimal, sehingga kebanyakan guru mengejar sertifikasi bukan untuk performa yang baik, tetapi kesejahteraan yang meningkat. *Job performance* dan prestasi *performance* guru belum menjadi capaian yang terprogram dalam iklim pekerjaan di sekolah (Oktrianny et al., 2018).

Kedua, pengawasan kinerja terhadap guru yang bersertifikasi belum optimal, sistematis dan transparan, sehingga guru yang telah memiliki sertifikasi terkesan naik kelas menjadi guru kelas sosial tinggi di sekolah. Pada umumnya mereka tidak menghiraukan *performance*, tetapi malah memberikan beban kerja kepada guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Antara guru yang sudah bersertifikasi dengan guru honorer dan guru PPPK tidak memiliki perbedaan dalam performa, kinerja, dan prestasi kerja di lingkungan kerja.

Ketiga, sertifikasi lebih dominan diperhatikan aspek tujuannya ketimbang tanggungjawab dalam menghasilkan performa yang tinggi. Hal ini disebabkan memang kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)/Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah terlalu lama mengalami penyesuaian dengan kesejahteraan pegawai secara umum. Sehingga sertifikasi diharapkan untuk peningkatkan kesejahteraan, bukan standarisasi kompetensi, kemampuan, kinerja dan performa. Hal ini membutuhkan *treatment*, kebijakan, regulasi, penataan, dari pemerintah pusat dan dinas di daerah untuk menciptakan iklim kerja yang menunjang budaya mutu (*quality culture*) dengan pendekatan *high performance* (kinerja tinggi) dan kesejahteraan berbasis kinerja.

Female lebih memiliki performa tinggi dibanding dengan *male*, karena *female* telah memiliki secara naluriah sifat ketelatenan dalam melaksanakan pekerjaan. *Female* memiliki kekuatan tinggi dalam aneka pekerjaan pada waktu dan kesempatan yang sama. *Female* bisa bekerja mencuci piring sembari memasak nasi dan juga menyapu rumah (Eisenberg et al., 2013). *Female* dapat melakukan pekerjaan mencuci pakaian dengan bersamaan waktu juga menyetrika, dan memasak. Berbeda dengan *male* yang hanya fokus pada pekerjaan tertentu dengan porsi tenaga lebih kuat dan lebih banyak. *Male* dapat mengerjakan hal-hal yang sulit dan berat dengan resiko tinggi. Berkaitan dengan performa dalam bentuk pelayanan, *female* lebih tinggi dibandingkan dengan *male*.

Male dapat melakukan pekerjaan berat dan memiliki performa yang tinggi dengan penghargaan yang juga tinggi, resiko kerja berbanding lurus dengan penghargaan terhadap kinerja tersebut. *Male* yang mendapatkan penghargaan akan melakukan pekerjaan dengan tuntas sekalipun berat. Hal ini dibuktikan pada temuan penelitian ini bahwa guru yang sudah bersertifikasi, mendapatkan tunjangan sertifikasi yang dinominasikan sebanding dengan gaji pokok. Penghargaan ini membuat *male* lebih bekerja maksimal, sehingga performa *male* lebih tinggi dibandingkan dengan *female*. *Female* dihargai dan tidak dihargai ia tetap bekerja maksimal. Maka jika ingin meningkatkan performa *male* maka atasan memberikan apresiasi, penghargaan, promosi, dan pemberian berbagai hal atas prestasi yang ia capai. Bagi *female* yang dibutuhkan adalah perhatian dan pengawasan. Pekerjaan yang ia lakukan perlu ditongkrong, disupervisi, dimonitoring sehingga ia lebih tertekan dan lebih termotivasi ekstrinsik untuk menuntaskan dan mencapai performa tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa performa guru yang telah bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik memperlihatkan perbedaan yang tidak signifikan. Demikian juga performa guru *male* dan *female* tidak memperlihatkan perbedaan yang signifikan. Tetapi perbedaan antar komponen tersebut memiliki interaksi yang sangat signifikan, dimana pada guru yang telah bersertifikat performa *male* lebih tinggi dari *female*. Pada guru yang tidak bersertifikat performa *female* lebih tinggi dibandingkan dengan *male*.

Sertifikasi belum mampu mendongkrak naiknya performa pendidik dalam melakukan tugas kependidikan, tetapi pendekatan berbasis gender lebih efektif dalam peningkatan performa pendidik dalam melayani dan melaksanakan tugas profesi kependidikan. Maka melalui penelitian ini diberikan saran kepada segenap pemangku kepentingan kependidikan untuk dapat mengefektifkan kebijakan sertifikasi pendidik ini dalam meningkatkan performa kependidikan, tetapi perlu teliti, hati-hati, tepat dan cermat dalam memilih pendekatan. Basis gender sangat diperhatikan dalam menentukan kebijakan tertentu. Hindari penekanan kinerja pada *female*, karena mereka sudah secara alamiah bekerja serius, tetapi pada *male* perlu dilakukan pendekatan penghargaan yang tinggi dan tekanan yang kuat sehingga menghasilkan performa tinggi. Sertifikasi pendidik perlu dioptimalisasikan dengan pembinaan, peningkatan kemampuan dan pengawasan, jangan hanya terpacu pada *administrative*.

REFERENSI

- An'ars, M. G. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1). <https://doi.org/10.33365/jdmsi.v3i1.1940>
- Andriani, D. E. (2011). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01.
- Benedetti, A., & Fisher, M. (2007). Background error statistics for aerosols. *Quarterly Journal of the Royal Meteorological Society*, 133(623). <https://doi.org/10.1002/qj.37>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2020). Experiments, quasi-experiments, single-case research and meta-analysis. In *Research Methods in Education*. <https://doi.org/10.4324/9780203029053-23>
- Dewey, J. (2020). Konsep “ Merdeka Belajar ” Perspektif Aliran Progresivisme. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(1).
- Dowdy, S., Weardon, S., & Chilko, D. (2005). *Distributions of Two Variables*. <https://doi.org/10.1002/0471477435.ch9>
- Duwi Priyanto. (2014). SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis. *CV ANDI OFFSET*, 12(2007).
- Eisenberg, N., Martin, C. L., & Fabes, R. A. (2013). Gender development and gender effects. In *Handbook of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.4324/9780203053874-19>
- Faila Sufa, F., & Widiyati, W. (2011). *STUDI EKSPLORASI PERFORMA GURU PAUD DI BANJARSARI SURAKARTA*. <http://referensi.data.ke->
- Fearn, T., Retherford, R. D., & Choe, M. K. (1995). Statistical Models for Causal Analysis. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*, 158(1). <https://doi.org/10.2307/2983432>
- Gravetter, J, Frederick., & Forzano, B, L.-Ann. (2018). Research Methods for The Behavioral Sciences: 6th Edition. In *Research for Social Workers*.
- Harsono, B., & Iswadi, I. (2023). EFEK KECAKAPAN KEMAJUAN INFORMASI DAN KEBIASAAN KERJA ATAS PERFORMA GURU. *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 483. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i1.16317>
- Hidayat, A. S. (2012). Manajemen Sekolah Berbasis Karakter. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 1(01).
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). EVALUASI KINERJA GURU BERSERTIFIKASI. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2). <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Kurniawan, B. D. (2011). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU DALAM RANGKA MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI KOTA YOGYAKARTA. *Journal of Government and Politics*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.18196/jgp.2011.0015>
- Latan, H. (2014). Aplikasi analisis data statistik untuk ilmu sosial sains dengan ibm spss. In *Bandung: Alfabeta*.
- Oktriary, W. H., Sulasmono, B. S., & Iriani, A. (2018). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dengan Model Charlotte Danielson. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p24-36>
- Parish, L., & Guilford, J. P. (1957). Fundamental Statistics in Psychology and Education. *British Journal of Educational Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.2307/3118885>
- Puspitawati, & Herien. (2013). Konsep, Teori, dan Analisis Gender. In *Komunikasi Pembangunan* (Vol. 4).
- Putri, A. D. K., & Imayati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development of Teachers in Improving the Performance of Teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2).
- Sekolah. (2018). *Meningkatkan Performa Guru Dan Siswa*.
- Sinulingga, N. N. (2020). *PENERAPAN BIMBINGAN KONSELING DALAM PEMBINAAN AKHLAK DI ERA DIGITAL PADA SISWA KELAS X MAS AISYIYAH KOTA BINJAI*.
- Suhardin. (2021). Coping Strategy Masyarakat di Tengah Pandemi Covid-19 Effect Status Sosial dan Gender: Studi Expost Facto di Jakarta. *Al-Ulum: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.56114/al-ulum.v2i2.140>
- Suhardin, S. (2016). PENGARUH PERBEDAAN JENIS KELAMIN DAN PENGETAHUAN TENTANG KONSEP DASAR EKOLOGI TERHADAP KEPEDULIAN LINGKUNGAN. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 14(1). <https://doi.org/10.32729/edukasi.v14i1.15>
- Suhardin, S. (2017). KEPEDULIAN LINGKUNGAN SISWA DITINJAU DARI ASPEK PENGETAHUAN TENTANG KONSEP DASAR EKOLOGI DAN GENDER. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Lingkungan Dan Pembangunan*, 18(02). <https://doi.org/10.21009/plpb.182.05>
- UU Guru dan Dosen*. (2005).
- Wahidin. (2008). *KONSEP BELAJAR SEPANJANG HAYAT*.
- Wahyuningrum, M. (2015). Profesionalisasi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kondusif Di Sekolahannya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).

Wayne K. Hoy, & C. G. M. (2008). Educational Administration: Theory, Research, and Practice, 6th. In *Journal of Educational Administration* (Vol. 46, Issue 1).