

## IMPLEMENTASI PROGRAM SERTIFIKASI GURU DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK

### TEACHER CERTIFICATION PROGRAM MANAGEMENT IN PERFORMANCE IMPROVEMENT

**Apep Munajat<sup>1</sup>, Heru Sujiarto<sup>2</sup>, Hanafiah<sup>3</sup>, Ahmad Khori<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Nusantara, Indonesia

<sup>1</sup>Email: [a pep.munajat@gmail.com](mailto:a pep.munajat@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [sujiarto@gmail.com](mailto:sujiarto@gmail.com)

<sup>3</sup>Email: [hanafiah@gmail.com](mailto:hanafiah@gmail.com)

<sup>4</sup>Email: [khoriahmad@gmail.com](mailto:khoriahmad@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis implementasi sertifikasi dan kinerja guru pascasertifikasi dengan menggunakan teori Manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, sertifikasi guru, dan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Untuk menguji validitas data yaitu dengan triangulasi. Lokus penelitian dilakukan di Kabupaten Cianjur. Sumber data terdiri dari Kemenag Kabupaten Cianjur, Pengawas, Kepala Madrasah, guru, dan dokumen terkait pelaksanaan sertifikasi. Berdasarkan hasil penelitian, manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pada program sertifikasi guru di lingkungan kementerian Agama Kabupaten Cianjur berpengaruh terhadap kinerja guru. Implikasinya adalah terlalu kuatnya faktor kendala dibanding faktor pendukung berimplikasi terhadap lambat dan sulit tercapainya pencapaian tujuan sertifikasi.

**Kata kunci:** implementasi; sertifikasi; kinerja guru

#### ABSTRACT

*This study aims to describe and analyze the implementation of certification and post-certification teacher performance by using Terry's management theory (planning, organizing, mobilizing, and supervising, teacher certification, and teacher performance). The method used is descriptive qualitative method. Data collection techniques include in-depth interviews, observation, and documentation. To test the validity of the data by triangulation. The locus of research was conducted in Cianjur Regency. The data sources consist of the Ministry of Religion of Cianjur Regency, Supervisors, Heads of Madrasas, teachers, documents to certification related, and teacher performance. The implication is that the constraint factors are too strong compared to supporting factors and contribute to the sluggish and challenging attainment of certification requirements.*

**Keywords:** implementation; teacher certification; and performance



## PENDAHULUAN

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan sertifikasi dan kinerja guru. Salah satu di antaranya menunjukkan bahwa sertifikasi tidak meningkatkan kinerja guru. Suarman dan Syahza, A (2013) dan (Agustina, Fitria, & Fitriani, 2021) menyimpulkan bahwa sertifikasi guru dapat dikatakan tidak efektif karena tidak terjadi peningkatan kompetensi guru setelah mengikuti sertifikasi. Hasil penelitian lain yang senada dengan kedua peneliti ini antara lain yang dikemukakan (Widinugroho & Modouw, 2016) dan (Umar, 2017). Studi lapangan menunjukkan hal yang sama, kompetensi guru biasa-biasa saja sehingga tidak mampu mendongkrak kinerja guru secara signifikan.

Contoh tersebut menjadi salah satu alasan peneliti untuk mengungkapkan hal apa saja yang menjadikan persoalan ini. Persoalan rendahnya kinerja guru pada lembaga pendidikan formal di bawah kementerian Agama khususnya Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Cianjur semakin sistemik. Di antara penyebabnya adalah faktor motivasi dan pengetahuan para guru yang rendah, kualifikasi pendidikan yang kurang memadai untuk menjadi guru profesional, dan guru "salah kamar", yaitu mengajar di luar bidang keahliannya, dan dari seluruh guru hanya 20% yang layak dari segi kualifikasi pendidikannya (Madjid, 2016:5). Hal yang sama dikemukakan Prawira bahwa perlunya keselarasan atau linearitas dalam meningkatkan kinerja guru (Prawira, 2021). Persoalan rendahnya kinerja guru tersebut harus segera diatasi dengan sebaik-baiknya agar pendidikan semakin berkualitas,

sehingga usaha yang dilakukan pemerintah yang telah mengeluarkan banyak dana dapat berjalan dengan efektif (Sonia, 2020).

Dalam perspektif lama, pekerjaan sebagai guru tidak begitu menarik bagi generasi muda, karena rendahnya pendapatan guru. Namun dengan terbitnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang berdampak pada "reward" dari pemerintah untuk guru yang telah memiliki sertifikat sebagai guru profesional, maka guru mendapatkan tunjangan tambahan berupa tunjangan profesi, yang lebih dikenal dengan tunjangan sertifikasi. Dalam kenyataannya tidak selamanya tambahan pendapatan ini mengiringi pula kenaikan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan (Darmoko, Srifariyati, & Muntoha, 2017), (Haslina, Ahyani, & Ardiansyah, 2020), (Karo-Karo & Walukow, 2013), dan (Widinugroho & Modouw, 2016), yang menyatakan bahwa ternyata tunjangan sertifikasi guru belum sepenuhnya meningkatkan kinerja guru.

Karena itu, diperlukan telaahan yang lebih mendalam terhadap relevansinya kenaikan tunjangan terhadap peningkatan kinerja guru. Perlunya tinjauan kembali dan evaluasi terhadap hal ini sebagaimana dikemukakan (Umar, 2017). Apakah benar tunjangan profesi guru ini berpengaruh positif pula terhadap kinerja guru sebagaimana dikemukakan (Agustina et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti berupaya menelaah antara tambahan tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru (Sonia, 2020). Walaupun, banyak juga guru yang berkinerja baik tanpa mendapat

tambahan tunjangan. Namun hal ini sangat bergantung padam pihak kepala sekolah dan pengawasnya sebagai pembina guru. Sebagaimana dikemukakan Prawira (Prawira, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta pengevaluasian program sertifikasi guru pada Madrasah Tsanawiyah di bawah Kementerian Agama Kabupaten Cianjur?

Untuk memperjelas tentang landasan teoretiknya tentang efektivitas manajemen dalam sebuah lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru harus terrealisasi dengan baik melalui perencanaan yang baik dan matang, pengorganisasian yang tepat, pelaksanaan yang efektif, serta pengawasan yang kontinyu dan berkesinambungan.

Terry dalam Dakhi (Dakhi, 2016) mengemukakan bahwa: proses manajemen dibentuk oleh beberapa fungsi manajemen yang biasa disebut POAC (*planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Empat fungsi ini digambarkan dalam empat siklus karena adanya keterkaitan antara proses yang pertama dan berikutnya.

Sertifikasi guru diharapkan berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru melalui stimulus tunjangan profesi sehingga memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Guru yang memiliki kualitas kerja baik akan mengantarkan pada derajat guru profesional (Hazmi, 2019). Berarti sikap, kepribadian, dan kemampuan terhadap pengelolaan pendidikan semakin baik. Profesionalitas guru mengakibatkan

semakin majunya sistem pendidikan Indonesia karena guru adalah garda paling depan dalam wadah pendidikan kita (Prihartini, Buska, Hasnah, & Ds, 2019).

Mulyasa (2012:36) mengatakan bahwa *Sertifikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi*. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang profesional membutuhkan jati dirinya yang salah satu bentuknya adalah sertifikasi.

Guru memiliki beban yang cukup berat di samping bertugas sebagai pengajar dan pelatih juga sebagai pembimbing. Tugas tersebut sebagai mana dikemukakan (Sopian, 2016), (Hamid, 2017), dan (Indriawati, 2013) yang perlu diejawantahkan dalam bentuk aksi nyata dalam kerja sehari-hari. Proses kerja yang baik dan efektif akan menghasilkan etos kerja yang tinggi. Melalui etos kerja yang tinggi maka akan sangat mendukung terhadap keberhasilan proses pembelajaran di kelas bahkan tujuan lebih luas yaitu menciptakan pendidikan yang bermutu dapat dicapai dengan baik

Terkait dengan kinerja guru tersebut Supardi (2020:20) dan Prawira, (Prawira, 2018) mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator: (2) Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) Dmiensi kemampuan

melaksanakan hubungan antarpribadi, (4) Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, (6) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif. Metodenya adalah deskriptif analitis sebagaimana dikemukakan Cresswell dalam Prawira (Prawira & Nugraha, 2021). Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara empiris mengenai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pelaksanaan, dan pengawasan program sertifikasi dan kinerja guru pascasertifikasi.

Subjek penelitian meliputi Kasi Penmad dan Kasi PAIS, Pengawas, Kepala Madrasah, dan guru-guru tersertifikasi, Subjek penelitian ditentukan secara *purposive sampling*. Dalam pemilihan lokus penelitian dibagi atas beberapa cluster madrasah dengan kategori madrasah negeri dan swasta serta mewakili madrasah yang berada di wilayah Cianjur Selatan dan Cianjur Utara.

Sumber data dibagi dua yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer berpijak pada pendapat Sugiono (Sugiono, 2005) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer ini adalah wawancara langsung kepada sejumlah informan yang berkaitan dengan tujuan penelitian, observasi, dan studi dokumentasi.

Teknik analisis data mengacu kepada pendapat yang dikemukakan oleh Ary, Jacobs, dan Sorensen (2010: 481)

bahwa teknik analisis data harus meliputi tiga tahapan penting yang tidak boleh dilewati. Ketiga tahapan penting tersebut adalah *familiarizing and organizing, coding and reducing*, serta *interpreting and representing*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Artikel ini bermaksud untuk menganalisis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta pengevaluasian program sertifikasi guru pada Madrasah Tsanawiyah di bawah Kementerian Agama Kabupaten Cianjur. Berdasarkan pendekatan fungsi manajemen Terry, maka dapat diinformasikan sebagai berikut.

### **Aspek Manajemen**

Pada aspek ini yang memiliki peran yang besar adalah dari Kementerian Agama Kota/Kabupaten. Karena mereka yang memiliki data lengkap tentang kebutuhan guru di daerahnya. Kementerian Agama Kota.Kabupaten melalui Seksi Pendidikannya, melakukan hal sebagai berikut:

1. Perencanaan
  - a. Calon peserta sertifikasi harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan.
  - b. Guru yang akan daftar mengikuti program sertifikasi harus mengikuti mekanisme pendaftaran yang benar.
  - c. Prosedur sertifikasi sesuai dengan acuan teknis yang telah disusun pemerintah berupa juknis pelaksanaan sertifikasi
  - d. Alur pelaksanaan sertifikasi dimulai dari PSPL, Portofolio, PLPG; dan PPG

- e. Skema pelaksanaan PPG diperuntukan bagi guru dalam jabatan yang belum tersertifikasi.

Uraian tersebut senada dengan hasil riset seperti yang dikeumakan oleh Abubakar. (Abubakar, 2007).

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian pada program sertifikasi di *Kementerian Agama* adalah:

- a. Direktorat Jendral Pendidikan Islam;
- b. Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi;
- c. Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota melalui kasi Pendidikan Madrasah (Kasi Penmad) dan Kasi Pendidikan Agama Islam (Kasi PAIS);
- d. LPTK Penyelenggara PPG Dalam jabatan Tahun 2021.

Uraian tersebut senada dengan hasil riset seperti yang dikeumakan oleh Abubakar. (Abubakar, 2007).

## 3. Pelaksanaan

- a. Program sertifikasi guru dilaksanakan dengan berpedoman pada UU, peraturan yang di bawahnya, dan Juknis pelaksanaan program sertifikasi.
- b. Implementasi sertifikasi guru mengalami hambatan terutama dalam hal pengelolaan.
- c. Hambatan dalam implementasi program sertifikasi adalah kurang sosialisasi dari pihak pemangku kebijakan terhadap tenaga pendidik;

- d. Rendahnya sikap proaktif dari tenaga pendidik untuk mengetahui alur pelaksanaan program sertifikasi

Uraian tersebut senada dengan hasil riset seperti yang dikeumakan oleh Nurul. (Nurul, 2014)

## 4. Pengawasan/Evaluasi

- a. Implementasi sertifikasi guru mengalami hambatan terutama dalam hal pengelolaan.
- b. Hambatan dalam implementasi program sertifikasi adalah kurang sosialisasi dari pihak pemangku kebijakan terhadap tenaga pendidik;
- c. Rendahnya sikap proaktif dari tenaga pendidik untuk mengetahui alur pelaksanaan program sertifikasi
- d. Kuota peserta sertifikasi dalam jabatan yang sangat terbatas sehingga masih banyak guru yang belum terpanggil untuk mengikuti program sertifikasi;
- e. Terbatasnya dana yang dimiliki pemerintah untuk mendanai program sertifikasi guru dalam jabatan; sehingga belum semua guru mengikuti program sertifikasi.
- f. Tunjangan sertifikasi yang telah diterima guru digunakan untuk kegiatan konsumtif;
- g. kurang memahaminya hakikat sertifikasi dari paraguru sehingga setelah selesai mengikuti program sertifikasi, gaya mengajar guru kembali ke semula seperti sebelum mengikuti sertifikasi;

- h. Sulitnya sinkronisasi antara pihak terkait misalnya LPTK penyelenggara pelatihan sertifikasi (PPG/PLPG), Kantor Kementerian Agama dalam hal ini Kemenag Kabupaten Cianjur, dan satker yang menjadi indikator keberhasilan.

Uraian tersebut senada dengan hasil riset seperti yang dikeumakan oleh Nurul. (Nurul, 2014).

### Aspek Kinerja Guru

#### 1. Perencanaan Pembelajaran

Dari aspek perencanaan pembelajaran digambarkan bahwa pembuatan perencanaan pembelajaran dipahami dan dibuat dengan lebih baik. Hal ini dijelaskan bahwa ada perubahan dalam pembuatan perencanaan pembelajaran antara sebelum dan sesudah mengikuti sertifikasi. Pengetahuan yang diperoleh melalui program pendidikan profesi guru yang di antaranya Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG) dan Program Profesi Guru (PPG) dapat diterapkan dalam pembuatan rencana pembelajaran sehari-hari. Poin-poin penting mengenai perencanaan pembelajaran adalah sebagai berikut

- a. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran mengalami peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas.
- b. Kualitas perencanaan yang disusun pendidik pada dokumen program pembelajaran mengalami

peningkatan dan mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016.

- c. Pendekatan, metode, teknik, dan model pembelajaran pada RPP yang disusun secara bervariasi dan telah disesuaikan dengan karakteristik peserta didik sehingga mengarah kepada pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan.

#### 2. Pelaksanaan Pembelajaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru pasca sertifikasi di dalam pelaksanaan pembelajaran telah menunjukkan adanya perubahan, kualitas mengajar yang semakin baik. Pengetahuan guru di dalam melakukan pengelolaan kelas dan peserta didik sangat baik. Proses pembelajaran terpusat pada peserta didik, dan guru hanya sebagai fasilitator dan motivator. Guru dapat meningkatkan motivasi peserta didik di dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik tidak mengalami kejenuhan dan merasa bosan

Poin-poin penting dari aspek pelaksanaan pembelajaran digambarkan bahwa

- a. Proses pembelajaran yang dilaksanakan guru semakin baik.
- b. Proses pembelajaran yang dilaksanakan telah menggunakan model, teknik, dan metode yang bervariasi sehingga peserta didik tidak merasa bosan. Begitu pula dalam penguasaan.

- c. Pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan dengan panduan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sudah dibuat.
  - d. Guru sudah mampu mengimplementasikan model pembelajaran kooperatif sehingga suasana pembelajaran peserta didik sangat aktif.
3. Evaluasi Pembelajaran
- Dari aspek evaluasi pembelajaran diperoleh informasi bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di dalam melakukan penilaian telah memenuhi tiga aspek penilaian yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Secara keseluruhan dari program yang dibuat telah mengacu pada tiga aspek penilaian tersebut.
- Poin-poin penting dari aspek evaluasi pembelajaran adalah
- a. Secara keseluruhan evaluasi pembelajaran yang dilakukan telah memenuhi standar penilaian yang diperlukan.
  - b. Tenaga pendidik telah melengkapi dengan kegiatan lain yaitu program remedial dan pengayaan sebagai tindak lanjut dari hasil penilaian.
  - c. Penilaian telah memenuhi tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tentang model atau pola manajemen program sertifikasi guru dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan pada lokasi penelitian di kabupaten Cianjur, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sekaligus sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan pada bagian awal tulisan ini. Pada aspek manajerial, program sertifikasi dilaksanakan memenuhi unsur fungsi dari perencanaan sampai evaluasi. Namun demikian pada aspek ini masih terdapat tantangan yang memerlukan adanya pengawasan yang ketat dan terus menerus agar tidak terjadi penurunan kinerja guru setelah program sertifikasi selesai. Program sertifikasi belummampu secara signifikan meningkatkan kinerja guru di lingkungan kementerian Agama Kabupaten Cianjur karena dipengaruhi faktor-faktor motivasi dan kompetensi yang masih rendah.

Agar penelitian ini lebih bermanfaat dan berdampak lebih baik untuk pengembangan profesionalitas guru, perlu dikembangkan dan diefektifkan lagi, terutama dalam bagian perencanaan dan pengawasan. Mungkin peneliti lain bisa membuat model pengawasan yang lebih efisien dan efektif untuk memantau kinerja guru yang sudah tersertifikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. (2007). Model Prosedur Sertifikasi Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1).
- Agustina, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7210-7221.

- Dakhi, Y. (2016). Implementasi POAC terhadap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. *Warta Dharmawangsa*, (50).
- Darmoko, P. D., Srifariyati, S., & Muntoha, M. (2017). Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru. *Madaniyah*, 7(1), 23–50.
- Hamid, A. (2017). Guru profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285.
- Haslina, M., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1802–1811.
- Hazmi, N. (2019). Tugas Guru dalam Proses Pembelajaran. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 2(1), 56–65.
- Indriawati, P. (2013). Implementasi Kebijakan Tugas Guru Pembimbing Khusus pada Pendidikan Inklusif di SD Negeri se-Kecamatan Junrejo Batu. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1).
- Juknis Pendidikan Profesi Guru (PPG) Tahun 2021 Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Karo-Karo, S. D., & Walukow, A. F. (2013). Pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 18–30.
- Nurul, T. W. (2014). Prosedur Penyusunan Sertifikasi Guru Dinas Pendidikan di Kota Padang. UNIVERSITAS ANDALAS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru
- Prawira, Y. A. (2018). Guru Sebagai Pembangun Peradaban Bangsa Dalam. *Kemenag.Academia.edu*.
- Prawira, Y. A. (2021). Menanti Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Hasil Pelatihan Partisipatif. *Fastabiq: Jurnal Studi Islam*, 2(1), 1–13. <http://doi.org/10.47281/fas.v2i1.23>
- Prawira, Y. A., & Nugraha, F. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Melalui Pelatihan Partisipatif Secara Daring Berbasis Heuristik. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 307. <http://doi.org/10.37905/aksara.7.2.307-316.2021>
- Prihartini, Y., Buska, W., Hasnah, N., & Ds, M. R. (2019). Peran dan Tugas Guru dalam Melaksanakan 4 Fungsi Manajemen EMASLIM dalam Pembelajaran di Workshop. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(2), 79–88.
- Sonia, N. R. (2020). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 94–104.
- Sopian, A. (2016). Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97.
- Sugiono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, J. (2017). Evaluasi Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP se-Kabupaten Pahuwato. *Skripsi*, 1(131413082).
- Widinugroho, A., & Modouw, J. (2016). Efektifitas Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru IPA dan Prestasi Belajar IPA Siswa SMP/MTs di



**Tatar Pasundan**

Jurnal Diklat Keagamaan

pISSN 2085-4005; eISSN 2721-2866

Volume 16 Nomor 2 Tahun 2022

- Jayapura. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(1), 1-15.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syahza A dan Suarman S. (2013) "Strategi Pengembangan Daerah Tertinggal Dalam Upaya Percepatan Pembangunan Ekonomi Pedesaan". *Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 14 Nomor 1, Juni 2013, hlm. 126-139*
- Terry, George R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara
- Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tetang Guru dan Dosen