

**UPAYA GURU BERSERTIFIKASI MENGATUR BUDAYA KERJA
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH
DI MTS NEGERI LOHBENER INDRAMAYU**

**EFFORTS OF CERTIFIED TEACHERS TO MANAGE WORK CULTURE
IN IMPROVING SCHOOL ACHIEVEMENT
AT MTS NEGERI LOHBENER INDRAMAYU**

Muthoharoh, Wahyudin

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
Muthoharoh18@syekhnurjati.ac.id, wahyudinst40@gmail.com

Abstract

The teacher certification program has been developed through collaboration with the government and universities. Teacher certification is an effort to develop teachers' work ethic, competence, and professionalism as well as to create a synergistic work culture in order to achieve educational success and, essentially, to influence national education progress. The study's purpose would be to describe and analyze certified teachers' efforts to manage work culture in order to improve school achievement. The data is presented in narrative form using descriptive qualitative methods and triangulation analysis. This research project included both certified teachers and students. Observation, interviews, and documentation have been used to collect data. The information collected is presented and explained in narrative form. The results of this analysis revealed that certified teachers have a positive work culture in areas such as learning, which refers to planning, using various methods and approaches, and aspects of knowledge, cognitive, psychomotor, and affective that serve as a reference for assessment. Certified teachers can collaborate with other teacher teams, maintain good relationships, have good communication skills, and are committed to change whenever it comes to managing work culture. MTs Negeri Lohbener has excellent credibility in Indramayu, would be a reference for parents, and succeed in a variety of competitive activities. Following up on these findings, the optimization of certified teacher distribution in educational institutions in remote parts of the country must be repeated in order to create a school work culture that is synergistic toward change and progress in the field of education.

Keywords: *Teacher, certification, work culture, school achievement, management.*

Abstrak

Program sertifikasi guru telah dilakukan dengan kerjasama pemerintah dan perguruan tinggi. Sertifikasi guru sebagai upaya mengembangkan etos kerja, kompetensi, dan profesionalisme guru, untuk menciptakan budaya kerja yang sinergis, sehingga terwujud keberhasilan pendidikan, pada akhirnya berdampak pada kemajuan pendidikan nasional. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya guru bersertifikat memanager budaya kerja

Muthoharoh & Wahyudin, Vol. 6 No. 1 ISSN 2549-0877

dalam meningkatkan prestasi sekolah. Data disajikan dalam bentuk naratif menggunakan metode kualitatif deskriptif, analisis dengan triangulasi. Penelitian ini melibatkan guru tersertifikasi dan peserta didik. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul disajikan dan dijelaskan dalam bentuk naratif. Hasil penelitian ditemukan bahwa guru bersertifikat memiliki budaya kerja yang baik, seperti dalam pembelajaran mengacu pada perencanaan, menggunakan metode dan pendekatan yang variatif, aspek pengetahuan, kognitif, psikomotor, dan afektif menjadi acuan penilain. Dalam memanager budaya kerja, guru dapat berkolaborasi dengan tim guru lainnya, menjaga hubungan baik, memiliki keterampilan komunikasi, berkomitmen pada perubahan. MTs Negeri Lohbener memiliki kredibilitas unggul di Indramayu, dan menjadi rujukan orang tua, dan MTs Negeri Lohbener berprestasi pada beberapa kegiatan kompetisi. Menindaklanjuti temuan ini, optimalisasi pemerataan guru tersertifikasi pada lembaga pendidikan di pelosok negeri harus terus digaungkan, guna menciptakan budaya kerja sekolah yang bersinergis menuju pada perubahan dan kemajuan dalam bidang pendidikan.

Kata Kunci: Guru, sertifikasi, budaya kerja, prestasi sekolah, manajemen.

PENDAHULUAN

Guru Merupakan komponen yang mempengaruhi kualitas (Ilena Dwika Musyafira, 2021), adapun komponen lainnya yaitu kurikulum, sumber belajar, sarana, prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah (Yuli Farah Dina, 2020).

Salah satu komponen penentu, sebab pelaksana kurikulum adalah guru, guru juga yang menentukan beragam sumber belajar, sarana pembelajaran, dan keadaan serta suasana belajar menjadi sesuatu yang berarti bagi peserta didik (Yasin, 2022). Oleh karena itu, upaya dilakukan berbagai cara guna meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan memiliki kualitas.

Dalam kerangka inilah perlunya standar kompetensi dan sertifikasi guru, agar menghasilkan guru profesional yang memenuhi standar dan lisensi sesuai dengan kebutuhan (Fatimah, 2022).

Sertifikasi guru dapat dimaknai sebagai suatu proses pemberian pengakuan kompetensi yang dimiliki, setelah melewati seleksi dan pendidikan profesi yang

difasilitasi oleh lembaga sertifikasi (Sanhedrin Ginting, .Rosmini Tarigan, Alim Perangin-angin, Humiras Betty Marlina Sihombing, 2022). Sertifikasi guru merupakan kegiatan menguji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan kompetensi seseorang sebagai dasar dalam pemberian sertifikat pendidik (Fauzi & Prasetyo, Ageng, 2021).

Budaya kerja guru adalah sebuah cara untuk meningkatkan budaya pembelajaran guru terhadap siswa agar proses belajar memiliki kualitas yang sempurna dan dapat dipertanggungjawabkan secara baik sehingga siswa dapat menerima kegembiraan luar biasa karena berhasil belajar dalam lingkungan yang menyenangkan dalam bersosialisasi, ramah dan dalam perhatian serta pengawasan (Barbara Prashnig, 2007), dimana seorang guru yang kreatif membentuk suasana belajar tampak menantang tetapi masih dalam kontrol guru.

Sementara jika kita menelaah lebih dalam pandangan John W Santrock, bahwa sebenarnya budaya kerja guru berkaitan dengan motivasi guru dalam meningkatkan prestasi sekolah (John W. Santrock, 2021). Inilah kemudian nampaknya ada kedekatan dengan pandangan Anwar Prabu bahwa yang disebut dengan budaya kerja guru

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagaimana pendapat (Mangkunegara, 2005), budaya kerja yaitu usaha kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu Hasibuan, 2006).

Berdasarkan penjelasan di atas, budaya kerja dapat dilihat pada kemampuan guru (*ability*) dan keahlian guru (*skill*), dan dorongan untuk berprestasi (*achievement*) yang dalam hal ini ditunjukkan dalam bentuk budaya. Budaya kerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi pembelajaran dalam prestasi sekolah. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi yang raih selalu berorientasi pada capaian guru dan siswa dalam meraih sasaran dan tujuan (*goal and objectives*) guru dan siswa dalam berorganisasi di lembaga pendidikan.

Prestasi merupakan proses dalam menentukan level penguasaan seseorang dalam belajar dengan cara mengukurnya berdasarkan pada norma dalam aturan pemberian nilai (Nana Sudjana, 2009). Obyek prestasi hasil belajar diwujudkan dengan perubahan tingkah laku seseorang dalam ranah kognitif, afektif, psikomotorik. Bloom yang menyatakan bahwa ada tiga dimensi prestasi belajar yaitu dimensi kognitif, dimensi afektif, dimensi psikomotorik (Amirin M. Tatang, 2011).

Beberapa penelitian pada bidang kajian yang hampir sama banyak ditemukan, seperti penelitian profesionalisme guru, yaitu Analisis Profesionalisme Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19, dihasilnya yaitu profesionalisme guru cukup baik, dengan indikator mereka melakukan inovasi pembelajaran daring melalui beberapa alternatif aplikasi digital (Isrokatun, Yulianti, & Nurfitriyana, 2021). Penelitian lainnya, yaitu mengkaji tentang Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja guru, di mana ditemukan bahwa ada hubungan yang

signifikan kompetensi dan budaya kerja pada prestasi (Jubaedah, Suryadi, & Santosa, 2021). Penelitian tentang upaya guru profesional dalam meningkatkan hasil belajar dan prestasi siswa (Suwarti, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa prestasi sekolah merupakan hasil usaha yang diperoleh siswa dalam rangka penguasaan pengetahuan setelah berlangsungnya proses belajar mengajar sebagai tolak ukur dari berhasil tidaknya usaha pendidikan.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan penelitian lapangan, data yang diperoleh disajikan dalam bentuk naratif berasal dari subjek penelitian (Sugiyono, 2007). Disain yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk identifikasi masalah (Burhan, 2010). Teknik yang digunakan dalam mengupulkan data penelitian yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2017). Langkah berikutnya yaitu analisis data, dan tahap terakhir menguji keabsahan data dengan ikut serta langsung saat proses penelitian, dalam observasi juga melakukan pengamatan dengan sungguh-sungguh, melalui proses triangulasi data (Sugiyono, 2017).

Subjek dalam penelitian ini yaitu guru bersertifikasi yang bertugas di MTs Negeri Lohbener, fokus penelitian ini untuk menggali data mengenai guru bersertifikasi dari kompetensi, kinerja, dan upaya dalam meningkatkan prestasi sekolah, serta bagaimana budaya kerja guru yang bersertifikasi tersebut. Dalam mengumpulkan data pada fokus penelitian tersebut, menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang kemudian data tersebut direduksi dan dianalisis kemudian diambil kesimpulan. Adapun pada fokus prestasi kerja, maka yang menjadi subjek penelitian adalah siswa yaitu keikutsertaan siswa dalam ajang-ajang kompetisi antar sekolah, dan

dari nilai raport. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri Lohbener Indramayu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sertifikasi Guru

National Commission on Educational Services (NCES), dalam E. Mulyasa memaknai sertifikasi secara general, *Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her license to teach* (E. Mulyasa, 2007). Artinya sertifikasi merupakan cara untuk menentukan seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini dibutuhkan karena alumni lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat variatif, baik dalam lembaga perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Sertifikasi guru untuk memenuhi kebutuhan dalam kompetensi dan profesionalisme. Karena itu, pelaksanaan sertifikasi dinilai sebagai bagian penting dalam upaya usaha mendapatkan sertifikat kompetensi berpedoman pada standar yang telah ditetapkan. Sertifikat menjadi dokumen diakuinya kompetensi seorang guru maupun calon guru, bahwa yang sudah bersertifikat telah memenuhi kualifikasi untuk menjalankan profesi sebagai guru pada jenis dan tingkat pendidikan.

Adapun tujuan dari sertifikasi guru yaitu (E. Mulyasa, 2013):

- a. Mengayomi profesi pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. Menjaga masyarakat dari kegiatan yang tidak menunjukkan kompetensi, sehingga menciderai citra pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. Memfasilitasi dan menjaga lembaga pendidikan, dengan beberapa aturan dan instrumen, untuk seleksi terhadap pelamar yang kompeten;
- d. Menciptakan dan meningkatkan citra masyarakat pada profesi pendidik dan tenaga kependidikan;
- e. Menawarkan solusi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.

Pelaksanaan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan memiliki manfaat sebagai diantaranya yaitu:

a. Memberi Pengawasan Mutu

- 1) Lembaga sertifikasi melakukan identifikasi dan menentukan perangkat kompetensi yang unik.
- 2) Mengarahkan para pelaksana pendidikan untuk meningkatkan dan mengembangkan tingkat kompetensinya terus menerus.
- 3) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
- 4) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu, maupun usaha belajar secara mandiri berguna untuk mencapai profesionalisme.

b. Menjaga Terjaminnya Mutu

- 1) Diselenggarakan pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi, dapat meningkatkan pandangan masyarakat dan pemerintah pada organisasi profesi dan anggotanya. Maka pihak yang memiliki kepentingan, masyarakat semakin menghargai organisasi profesi dan begitupula organisasi profesi bisa menjamin atau melindungi para masyarakat (Jailani, 2020).
- 2) Sertifikasi untuk menyediakan kebutuhan masyarakat dalam mempekerjakan pegawai sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan.

Lebih spesifik lagi sertifikasi guru bertujuan untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan, dan (3) peningkatan profesional guru (Sukarno, Munadi, & Matin, 2021).

Manfaat sertifikasi guru yaitu (1) memberikan perlindungan pada guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang

bisa merusak citra profesi guru, (2) menjaga kualitas pendidikan yang profesional, dan (3) menjaga lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) dari hegemoni kepentingan internal (Zulfahmi, Marantika, & Zulher, 2022).

Adapun kompetensi profesi guru dalam program sertifikasi yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik, meliputi:
 - 1) Memahami wawasan atau landasan kependidikan
 - 2) Memahami peserta didik
 - 3) Pengembangan kurikulum/silabus
 - 4) Merancang pembelajaran
 - 5) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
 - 6) Memanfaatkan teknologi pembelajaran
 - 7) Evaluasi hasil belajar
 - 8) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan dan menyebarluaskan ilmu dan potensinya.
- b. Kompetensi kepribadian, meliputi:
 - 1) Memiliki pribadi stabil.
 - 2) Dewasa.
 - 3) Disiplin.
 - 4) Arif
 - 5) Berwibawa
 - 6) Berakhlak mulia dan menunjukkan teladan yang baik.
- c. Kompetensi profesional, meliputi
 - 1) Memahami dan dapat mempraktekan landasan kependidikan baik berupa landasan filosofis, psikologis, maupun sosiologis.
 - 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai perkembangan peserta didik.
 - 3) Mampu menguasai dan mengembangkan bidang studi yang diampu.
 - 4) Menguasai dan dapat menerapkan metode yang bervariasi dalam pembelajaran.
 - 5) Dapat mengembangkan dan menggunakan berbagai alat pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar yang relevan.

6) Dapat mengorganisasikan dan mengolah kegiatan pembelajaran.

d. Kompetensi sosial, meliputi

- 1) Memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan peserta didik;
- 2) Memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mudah beradaptasi, dan bergaul dengan sesama pendidik, orang tua, maupun dengan peserta didik.
- 3) Mampu berinteraksi dengan masyarakat dan lingkungan hidup di sekitar.
- 4) memiliki kemampuan dalam mengembangkan jejaring dalam upaya meningkatkan kompetensinya.

B. Budaya Kerja Guru

Sebelum membahas mengenai Budaya Kerja Guru terlebih dulu dikemukakan mengenai pengertian Budaya secara umum. Berikut ini adalah pengertian budaya yang disampaikan oleh beberapa orang ahli, secara harfiah, budaya disebut juga kultur (*culture*) berasal dari Bahasa Latin *Colere*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (Soerjanto Poespowardojo, 1993). Sedangkan Ashley Montagu dan Christopher Dawson (1993), mengartikan kebudayaan sebagai *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu pula dari suatu bangsa (Steiner, 2020).

The American Heritage Dictionary (Pengertian Kebudayaan, Unsur-unsur, 2022; dalam Kotter dan Heskett, 1992) mengartikan "kebudayaan" secara lebih formal, yaitu suatu keseluruhan dari pola perilaku yang ditampilkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan segala hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia (Safari Hendra, 2018).

Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan cara belajar. Sehingga budaya adalah

merupakan cara hidup, keseluruhan dari pola perilaku, gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan cara belajar (Tabi'in, Hasibuan, & US, 2022).

Schwartz and Davis (1982) menyebutkan budaya adalah suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang diberikan oleh keseluruhan anggota organisasi (Stevens et al., 1982). Keduanya dapat melahirkan norma dan kekuatan penggerak yang membentuk tingkah laku individu dan kelompok dalam organisasi tersebut.

Adapaun konsep kerja didefinisikan oleh George Thomason dalam *A Textbook of Human Resource Management* sebagai *An activity which demands the expenditure of energy or e, fivrt to create from 'raw materials' those products or services which people value* (George Thomason, 1922). Berikutnya adalah pendapat dari Sedarmayanti, Budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup (budi + daya = budaya) serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja. Itu berlaku dalam kehidupan sehari-hari manusia, juga dalam kelompok dalam masyarakat dan kedinasan (Mardiah, 2021). Kesemuanya terkait, bahkan harus memenuhi nilai etis atau etika (ajaran perilaku terpuji), yaitu suatu kumpulan prinsip atau pandangan tentang tindakan dan tingkah laku dari kegiatan manusia untuk berbuat baik dan bijak, menghindarkan hal tercela.

Dari pengertian budaya kerja di atas, maka yang dimaksud Budaya Kerja Guru adalah sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, berlaku umum dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkungan sekolah tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud

sebagai "kerja" atau "bekerja" dari setiap guru. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya.

C. Prestasi Sekolah

Prestasi adalah sesuatu yang dicapai oleh siswa setelah belajar, atau disebut hasil belajar. Aspek kognitif, psikomotor, dan afektif sebadai rujukan dari hasil dan prestasi dalam belajar (Nana Sudjana, 1991). Bentuk prestasi belajar ada dua yaitu akademik dan non akademik. Pertama yang termasuk keterampilan dan prestasi belajar non akademik adalah: 1) Prestasi dalam bidang kesenian diantaranya keterampilan kaligrafi, MTQ, Pidato/dakwah, nasyid/qosidah, cerdas cermat, seni suara, seni musik, dan seni lukis; 2) Keterampilan dan bakat dalam bidang olahraga diantaranya: Atletik, bela diri, senam, dan macam-macam permainan; 3) Pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kebudayaan di antaranya: Jurnalistik, puitisasi, pemodelan, aktinng atau seni peran; 5) Ekstrakurikuler seperti KIR, pramuka, paskibra, PMR, dan lain-lain. Kedua yang termasuk prestasi akademik adalah:

a. Prestasi Kognitif

Nana Sudjana dalam Alfiana (2021) mengemukakan bahwa tipe-tipe prestasi belajar bidang kognitif mencakup: (1) tipe prestasi belajar pengetahuan (*knowledge*), (2) tipe prestasi pemahaman (*comprehension*), (3) tipe prestasi penerapan (*application*), (4) tipe prestasi belajar analisis (*analysis*), (5) tipe prestasi sekolah sintesis (*synthesis*), dan (6) tipe prestasi evaluasi (*evaluation*).

Penjelasan dari tipe-tipe tersebut adalah sebagai berikut:

1) Tipe prestasi (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) meminjam istilah Bloom, bahwa pengetahuan mencakup aspek faktual dan ingatan, seperti batasan, peristilahan, pasal, hukum, bab, ayat, rumus, dan lain-lain lebih menuntut hafalan. Dengan

cara menghafal, karena jika dilihat dari kacamata siswa, pengetahuan perlu diingat dengan dihafal supaya dapat dikuasai.

2) Tipe prestasi pemahaman (*comprehension*)

Pemahaman lebih tinggi satu level dari pengetahuan. Di mana dalam pemahaman dibutuhkan kemampuan dalam menangkap makna sesuatu, atau menangkap suatu konsep.

Pemahaman ini ada tiga macam yaitu: (1) Pemahaman dalam terjemahan, (2) Pemahaman dalam penafsiran, contoh mampu membedakan tiga konsep yang beragam, dan (3) Pemahaman dalam ekstrapolasi, yaitu kemampuan memahami tulisan baik yang tersurat maupun tersirat, dapat mengidentifikasi konsep, dan terus memperluas pengetahuan dan wawasan

3) Tipe prestasi penerapan (*application*)

Yaitu kemampuan dalam mengaplikasikan suatu teori, konsep, ide, rumus, hukum. Contoh mampu menyelesaikan latihan dalam menentukan batasan zakat. Dengan demikian, kemampuan dalam aplikasi atau penerapan harus terdiri dari beberapa komponen yaitu konsep, teori, hukum, rumus atau dalil dalam mengaplikasikan suatu konsep teori.

4) Tipe prestasi analisis (*analysis*)

Pada tipe prestasi analisis, yaitu siswa mampu memecahkan masalah, mampu menguraikan, mampu menjelaskan. Ini prestasi yang kompleks, dengan memanfaatkan unsur-unsur pada tipe prestasi sebelumnya yaitu pengetahuan, pemahaman, dan aplikasi atau penerapan. Pada jenjang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi prestasi ini diperlukan. Di mana peserta didik mampu menalar dan menganalisa suatu teori maupun konsep. Pada level ini siswa dapat membuat konsep baru. Kata-kata operasional yang biasa digunakan pada tipe analisis di

antaranya: mampu menguraikan, memecahkan, membuat, memisahkan, merinci, merangkum, membedakan, mendisain, memilih, dan lainnya.

5) Tipe prestasi sintesis (*synthesis*)

Sintesis adalah lawan dari asintesis, perbedaan antara analisis dan sintesis yaitu, analisis menekankan pada kemampuan menguraikan sesuatu menjadi lebih bermakna, sedangkan sintesis memerlukan tipe prestasi sebelumnya seperti hafalan, pemahaman, aplikasi, dan analisis. Ketika siswa berpikir konvergen maka ini digunakan dalam menganalisa, adapun jika siswa berpikir divergen maka siswa melakukan sintesis.

Berpikir kreatif dan melakukan hal baru dan perubahan menjadi mudah dengan melalui sintesis dan analisis. Kata-kata operasional yang biasa digunakan yaitu mampu mengkategorikan, dapat menghimpun, bisa menyusun, mencipta, merancang, mengkonstruksi, menyimpulkan, mengorganisir, merevisi, menghubungkan, mensistematisasi, dan lainnya.

6) Tipe prestasi evaluasi (*evaluation*)

Tipe yang terakhir dan paling tinggi yaitu evaluasi, di mana siswa mampu membuat pertimbangan mengenai suatu nilai untuk suatu gagasan, pekerjaan, pemecahan, dan metode. Adapun evaluasi dibedakan pada dua standar menurut Bloom yaitu, standar eksternal dan internal. Standar eksternal seperti relevansi, efisiensi, efektifitas, manfaat bagi tujuan, dan standar dari kesempurnaan. Adapun standar internal yaitu konsistensi, kecocokan logis, dan lainnya (Munzenmaier & Rubin, 2013).

b. Prestasi Afektif

Bidang afektif berkenaan dengan sikap dan nilai. Ada beberapa tingkatan bidang afektif sebagai tujuan dan tipe prestasi belajar, diantaranya:

1) Menerima (*Receiving*)

Menerima adalah peka dalam menerima rangsangan (*stimulus*) dari

luar yang datang, baik dalam bentuk masalah situasi maupun gejala. Dalam tipe ini siswa sadar, mau menerima stimulus, mampu mengontrol, dan menyeleksi gejala maupun pengaruh dari luar.

2) Merespon (*Responding*)

Merespon adalah reaksi yang diberikan seseorang terhadap stimulasi yang datang dari luar. Mampu merespon dengan tepat, baik berupa persaan, kepuasan dalam menjawab rangsangan atau pengaruh yang datang.

3) Menilai (*Valuing*)

Kemampuan dalam menilai, berkaitan dengan stimulus yang datang, mampu menilai sesuai dengan kepercayaan pada gejala yang datang. Bersedia menerima penilaian, menerima dan menilai kesepakatan, latar belakang dan pengalaman mempengaruhi bagaimana mana menerima dan memberi penilaian, dan bersepakat terhadap nilai tersebut.

4) Organisasi

Organisasi adalah peluasan pandangan hidup ke bagian dalam satu tata nilai lain dan kemantapan, dan prioritas nilai yang telah dimilikinya. Yang termasuk dalam organisasi nilai adalah konsep tentang nilai dan organisasi dari sistem nilai.

5) Karakteristik Nilai

Karakteristik nilai atau internalisasi nilai adalah keterpaduan dari semua sistem nilai yang telah dimiliki seseorang yang mempengaruhi pola kepribadian dan perilaku. Dalam hal ini termasuk keseluruhan nilai dan karakteristiknya.

c. Prestasi Psikomotor

Prestasi belajar bidang psikomotor tampak dalam bentuk keterampilan (skill) dan kemampuan bertindak individu. Ada enam tingkatan keterampilan (Halimah, Timur, & Timur, 2022), yaitu:

- 1) Gerakan Refleks (keterampilan pada gerakan yang tidak sadar).
- 2) Keterampilan pada gerakan-gerakan dasar.

- 3) Memiliki kemampuan perseptual, seperti dapat membedakan visual, membedakan auditif, dan motorik.

- 4) Mampu dalam bidang fisik, seperti kekuatan, keharmonisan, dan ketepatan.

- 5) Menguasai skill, seperti skill keterampilan sederhana sampai pada keterampilan yang kompleks.

- 6) Keterampilan komunikasi, seperti gerakan ekspresif, dan interpretatif, mimik, intonasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar dapat digolongkan menjadi empat, yaitu (a) bahan atau materi yang dipelajari; (b) lingkungan; (c) faktor instrumental; dan (d) kondisi peserta didik (Gusal, Ramlawati, & Rusli, 2021). Faktor-faktor tersebut baik secara terpisah maupun bersama-sama memberikan kontribusi tertentu terhadap prestasi belajar peserta didik.

Aspek psikologis, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan pembelajaran siswa. Namun, diantara faktor-faktor rohaniah siswa esensial itu sebagai berikut: (1) aspek kecerdasan/intelegensi, (2) aspek sikap, (3) aspek bakat, (4) aspek minat, dan (5) aspek motivasi (Jesika Anggreni Br Tarigan, 2021).

Upaya Guru Bersertifikasi Meningkatkan Prestasi Sekolah di MTs Negeri Lohbener Indramayu

Berikut pembahasan hasil temuan dalam penelitian ini:

1. Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran

Pada proses pembelajaran ini, dilakukan observasi, dokumentasi, dan wawancara. observasi dilakukan untuk mengamati guru tersertifikasi dalam mengelola pembelajaran, dan budaya kerjanya. Sebagian besar guru di MTs Negeri Lohbener sudah tersertifikasi, dan mampu beberapa pelajaran sesuai dengan klasifikasinya.

Dokumentasi dilakukan untuk mempelajari dokumen yang ada, seperti berkas program tahunan, program semester, berkas rencana pembelajaran, dan rekam kehadiran. Semua mata pelajaran ada berkas rencana pembelajaran, dalam membuat rencana pembelajaran ini, dibentuk *tim teaching*, di mana satu mata pelajaran pada tingkat kelas masing-masing tersedia RPP-nya, seperti mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di kelas vii dibuat oleh tim guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dengan kualifikasi Pendidikan Agama Islam, dan begitu pula pada mata pelajaran lain.

Dari hasil wawancara kepada salah satu guru yang sudah tersertifikasi yaitu kepada bapak Wahyudin, dimana beliau mengampu mata pelajaran Fisika, menurut pak Wahyudin, bahwa sebelum proses pembelajaran guru harus sudah membuat desain pembelajaran, atau rencana pembelajaran. Menyusun bahan evaluasi yang sesuai dengan materi dan perkembangan psikologis peserta didik, di mana evaluasi bukan hanya digunakan dengan tes tertulis, namun juga tanya jawab di sela-sela pembelajaran juga menjadi bahan evaluasi.

Pembelajaran mengandung tiga aspek, yaitu: (1) kegiatan pra pembelajaran, (2) kegiatan inti pembelajaran yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar, (3) kegiatan penutup pembelajaran.

a. Rencana Pembelajaran

Pada rencana pembelajaran ditemukan data, bahwa guru bersertifikasi sudah menyiapkan rencana pembelajaran untuk proses pembelajaran. Dari hasil wawancara pada guru bersertifikasi mengenai persiapan sebelum proses pembelajaran, bahwa dalam menyusun perencanaan pembelajaran perlu analisis yang tepat untuk menentukan tujuan pembelajaran dan capaian

pembelajaran. Penggunaan kata-kata operasional yang sesuai harus diperhatikan.

Pada rencana pembelajaran juga diperoleh dari hasil wawancara dengan siswa, di mana siswa sebagian besar berpendapat bahwa guru bersertifikasi sebelum memulai pembelajaran selalu menyampaikan kepada siswa mengenai tujuan pembelajaran dari tema materi yang akan diajarkan, dan menyampaikan bahwa setelah mempelajari tema terkait, siswa akan bisa apa.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Untuk meneliti pelaksanaan pembelajaran ini, dalam mengumpulkan datanya melalui observasi dan wawancara. observasi dilakukan untuk mengamati pelaksanaan pembelajaran berlangsung, adapun wawancara untuk menggali data mengenai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pembelajaran.

Dari hasil observasi ditemukan pada beberapa guru yang bersertifikasi dengan bidang mata pelajaran yang berbeda sesuai kualifikasi guru. Sebagian besar guru bersertifikasi mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, dengan melibatkan siswa atau berpusat pada siswa.

Pada tahap awal dilakukan doa dan apersepsi, apersepsi ini di mana guru yang kami amati memberikan pertanyaan mengenai kata kunci materi yang akan disampaikan, dan juga menanyakan materi yang lampau. Kemudian metode pembelajarannya pun tidak selalu menggunakan metode ceramah, namun juga menggunakan metode demonstrasi, kooperatif learning, dan lainnya. Di akhir pembelajaran guru mengevaluasi hasil belajar dengan beberapa metode. Ada yang dengan menunjuk satu siswa untuk maju dan mendemonstrasikan materi yang disampaikan. Dan ada juga dengan tanya jawab.

Namun juga ditemukan beberapa guru bersertifikasi yang metode pengajarnya belum begitu paliatif, lebih ke berpusat pada guru. Dan hasil pengamatan ini, menunjukkan siswa jadi mengobrol sendiri, ada yang mengantuk, dan waktu

terasa lebih panjang. Temuan ini hanya sebagian kecil dari guru saja.

Adapun dari hasil wawancara kepada beberapa siswa, siswa banyak yang menjawab bahwa guru yang menyenangkan itu jika dalam proses pembelajaran berlangsung diselingi ice breaking.

Adapun mengenai penguasaan materi juga jadi faktor penentu keberhasilan belajar siswa, di mana guru yang menguasai materi ajar, lebih mudah dalam menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami siswa, dengan pendekatan yang menyenangkan. Guru memanfaatkan berbagai sumber belajar, yaitu dari buku, dari media online, dan juga menampilkan beberapa video berkaitan materi ajar.

c. Penutup pembelajaran

Pada kegiatan penutup ini, ada beberapa indikator yaitu melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, kegiatan, atau tugas sebagai bagian remedial/pengayaan.

Dari hasil observasi pada beberapa guru yang tersertifikasi, ketika menutup pembelajaran, guru memberikan refleksi dari materi yang sudah dipelajari, dan juga guru merangkum inti dari materi yang dipelajari, serta memberi penugasan pada siswa untuk mengerjakan soal-soal pertanyaan mengenai materi.

Berdasarkan temuan di atas, diambil kesimpulan bahwa pembelajaran, guru bersertifikasi di MTs Negeri Lohbener, sudah baik, profesional, mulai dari selalu merencanakan pembelajaran, mengorganisir dengan baik proses pembelajaran, memahami dan dapat memilih metode yang variatif dalam pembelajaran, penguasaan materi sampai pada penutupan pembelajaran.

2. Budaya Kerja Guru

Dalam penelitian ini, budaya kerja guru mengandung tujuh aspek, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap tugas dan kewajiban/detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi

tim, keagresifan, dan kemantapan atau *stability* (Miyono & Makhsun, 2017). Deskripsi budaya kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, indikatornya adalah bertanggung jawab, kreatif, mengambil resiko. Dari hasil observasi dan wawancara diperoleh data sebagai berikut, guru bersertifikasi datang tepat waktu, memenuhi tanggung jawabnya seperti selalu mengabsen kehadiran siswa, mendampingi siswa dalam pelajaran, kreatif dalam mengelola pembelajaran, dan berani mengambil resiko untuk melakukan perubahan dalam kinerja menuju perubahan yang lebih baik.
- b. Perhatian terhadap tugas dan kewajiban/detail, indikatornya adalah ketelitian dan kecermatan, hati-hati, kemauan yang kuat dalam tugas dan kewajiban. Dari hasil wawancara pada kepala sekolah, dan beberapa menunjukkan bahwa guru bersertifikasi mampu menyelesaikan tugas dengan baik, teliti dalam menyelesaikan tugasnya, dan memiliki komitmen yang kuat untuk membimbing siswa meraih prestasi belajar. Seperti ikut serta menjadi tutor pada ekskul, dan mendampingi siswa yang butuh pelayanan khusus.
- c. Orientasi hasil, indikatornya adalah arahan tujuan/sasaran yang jelas, kinerja prestasi yang diharapkan. Dari hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa guru bersertifikasi MTs Negeri Lohbener memiliki tujuan yang jelas dalam proses pembelajaran yang tertuang dalam rencana pembelajaran. Dan beberapa guru juga aktif dalam organisasi masyarakat, dan juga aktif mengikuti berbagai seminar, pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi serta prestasi kerja. Dan ada juga yang melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi seperti magister.

- d. Orientasi orang, indikatornya adalah komunikasi yang jelas, memberi bantuan, dukungan/penghargaan. Diperoleh data bahwa guru tersertifikasi di MTs Negeri Lohbener sebagian besar memiliki kemampuan komunikasi menggunakan bahasa Indonesia yang baik, walaupun sesekali sebagian kecil dari mereka ada yang berkomunikasi menggunakan bahasa daerah saat di luar kelas baik dengan guru maupun dengan siswa. Dalam kerja sama tim seperti menyusun silabus dan rencana pembelajaran serta membuat bahan ajar, guru bersertifikasi saling membantu dalam memberi masukan bersama tim, guru bersertifikasi juga tidak segan memberi penghargaan pada kemajuan siswa, seperti melalui memberi pujian, hadiah, dan motivasi.
- e. Orientasi tim, indikatornya adalah bekerja secara terorganisir. Dalam iklim budaya sekolah di MTs Negeri Lohbener kerja sama tim menjadi indikator keberhasilan sekolah, guru bersertifikasi bersama guru lainnya yang belum tersertifikasi saling membantu dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian temuan budaya kerja, menunjukkan guru bersertifikasi membantu menciptakan budaya kerja yang nyaman, sinergis, dan terorganisir.

3. Prestasi Sekolah MTs Negeri Lohbener

Data tentang prestasi akademik siswa pada MTs Negeri Lohbener Kabupaten Indramayu diperoleh dari rata-rata nilai rapor dan keikutsertaan siswa pada beberapa lomba antar sekolah.

Dari hasil dokumentasi, diperoleh nilai rata-rata siswa-siswi MTs negeri Lohbener pada angka 75, hal ini menunjukkan pada nilai yang baik, karena dalam asesmen ini, guru menggunakan berbagai pendekatan dan alat ukur, bukan hanya melalui nilai ujian semester semata, namun juga pada nilai harian, nilai ulangan per materi, nilai ulangan per bab, dan juga

nilai sikap siswa, jadi nilai rapor itu adalah akumulasi dari beberapa nilai.

MTs Negeri Lohbener juga termasuk sekolah yang berprestasi, baik dari manajemen pengelolaan lembaga yang baik, seperti saran yang lengkap, ruang kelas yang nyaman, dan menjadi salah satu sekolah rujukan untuk sekolah sekitarnya.

Prestasi siswa-siswi MTs Negeri Lohbener juga berkontribusi mengangkat nama sekolah di wilayah kabupaten Indramayu, di mana sekolah dalam beberapa turnamen meraih juara. Ada juga guru dari MTs Negeri Lohbener menjadi narasumber pada diklat guru dan pelatihan guru.

Dari pemeliharaan lingkungan dan fasilitas sekolah juga sangat baik, dimana sekolah terlihat begitu asri dengan tanaman merambat yang dihiasi menjadi pagar, kebersihan lingkungan sekolah juga bagus, dimana semua penduduk sekolah menjaga kebersihan lingkungan sekolah, hal ini menciptakan suasana yang nyaman bagi siswa dalam belajar.

SIMPULAN

Dalam pembelajaran, guru bersertifikasi di MTs Negeri Lohbener, sudah baik, mulai dari merencanakan pembelajaran, proses pembelajaran, penggunaan metode yang variatif, penguasaan materi sampai pada penutupan pembelajaran.

Dalam budaya kerja ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Guru bersertifikasi suka berInovasi dan berani pengambilan resiko, bertanggung jawab, kreatif;
2. Perhatian terhadap tugas dan kewajiban/detail, dimana guru teliti dan cermat, hati-hati, memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan tugas dan kewajiban;
3. Memiliki orientasi hasil, mampu menentukan arah tujuan/sasaran yang jelas, kinerja prestasi yang diharapkan;
4. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik, memberi bantuan,

- dukungan/penghargaan, menjaga hubungan baik antar rekan kerja;
5. Orientasi tim, indikatornya adalah bekerja secara terorganisir, dimana guru bersertifikasi yang diobservasi mampu bekerja dalam tim dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, Z. (2021). *Eksperimentasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Numbered Heads Together (NHT) dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Al-Quran Hadits Kelas IV di SDIT Al Anwar Mayong Jepara Tahun Pelajaran 2019/2020*. IAIN KUDUS. Retrieved from <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/6008>
- Amirin M. Tatang. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Barbara Prashnig. (2007). *The Practical Guide to Learning Style (Practical Guides)*. Network Continuum Education.
- Burhan, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada.
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru (ke-7)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Retrieved from <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=51325&pRegionCode=JIUNMAL&pClientId=111>
- Fatimah, A. N. (2022). *Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts N 1 Wonogiri Tahun Pelajaran 2020/2021*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/98821>
- Fauzi, M., & Prasetyo, Ageng, M. (2021). Sertifikasi, Komitmen Dan Kompetensi Profesional Sebagai Predictor Variable Kinerja Guru Sd Kecamatan Kaliwungu Selatan Gugus Ki Hajar Dewantara Kabupaten Kendal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Sri*, 8(2), 167–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.51792/jeb.Vol8.Jeb2.93>
- George Thomason. (1922). *A Textbook of Human Resource Management*. Hyperion Books.
- Gusal, T. P., Ramlawati, R., & Rusli, M. A. (2021). Penerapan Video Tutorial Berbasis E-Learning untuk Meningkatkan Ketuntasan Belajar Peserta Didik Remedial Kelas VIII SMPN 18 Makassar (Studi pada Materi Pokok Usaha dan Pesawat Sederhana). *Jurnal IPA Terpadu*, 5(1). <https://doi.org/10.35580/ipaterpadu.v5i1.22953>
- Halimah, N., Timur, K., & Timur, K. (2022). Unsur-unsur Penting Penilaian Objek, 2(1), 160–167.
- Ilena Dwika Musyafira, W. H. (2021). Sikap Guru Dalam Mendukung Keberhasilan Pendidikan Inklusi. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.3105>
- Isrokatun, I., Yulianti, U., & Nurfitriyana, Y. (2021). Analisis Profesionalisme Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 454–462. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.1961>
- Jailani. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Sertifikasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Di Smp Kabupaten Tapin. *Kindai*, 16(2), 333–341. <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i2.423>
- Jesika Anggreni Br Tarigan. (2021).

- Pengaruh Bimbingan Belajar di Rumah dari Orangtua Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPA di Kelas IV SD Negeri 046411 Doulu Tahun Pelajaran 2020/2021*. Retrieved from <http://portaluqb.ac.id:808/id/eprint/128>
- John W. Santrock. (2021). *Educational Psychology*. New York : McGraw-Hill, 2001.
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *Visipena*, 12(1), 67–83. <https://doi.org/10.46244/visipena.v12i1.1477>
- Malayu Hasibuan. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiah, A. A. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame)*. Universitas Siliwangi.
- Miyono, N., & Makhsun, N. (2017). Kompetensi dan Budaya Kerja Guru dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v6i3.2009>
- Munzenmaier, C., & Rubin, N. (2013). Bloom's Taxonomy: What's Old Is New Again. *Perspectives*, 1–47. Retrieved from http://www.elearningguild.com/research/archives/index.cfm?id=164&action=viewonly&utm_campaign=research-blm13&utm_medium=email&utm_source=elg-insider
- Nana Sudjana. (1991). *Teori-Teori Belajar Untuk Pengajaran*. Jakarta: FEUI.
- Nana Sudjana. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pengertian Kebudayaan, Unsur-unsur, W. dan K. (2022). Pengertian Kebudayaan, Unsur-unsur, Wujud dan Komponenya.
- Safari Hendra. (2018). *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Sanhedrin Ginting, .Rosmini Tarigan, Alim Perangin-angin, Humiras Betty Marlina Sihombing, J. P. (2022). *Profesi Kependidikan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Db1bEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Sertifikasi+guru+dapat+dimaknai+sebagai+suatu+proses+pemberian+pengakuan+kompetensi+yang+dimiliki,+setelah+melalui+proses+seleksi+dan+pendidikan+kompetensi+yang+diselenggarakan+ol>
- Soerjanto Poespowardojo. (1993). *Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Steiner, G. F. (2020). Exceptions to the rule? Ethnographic alternatives to cumulative cultural evolution. *International Journal of Modern Anthropology*, 2(14), 177–235. <https://doi.org/10.4314/ijma.v2i14.1>
- Stevens, J. E., Bernabei, S., Bitter, M., Boody, F., Bowen, N., Cavallo, A., ... Wilson, R. (1982). Lower Hybrid Heating and Current Drive on PLT. In *Heating in Toroidal Plasmas 1982* (pp. 455–468). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-1-4832-8428-6.50057-6>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukarno, S., Munadi, M., & Matin, A. (2021). Implementasi Kebijakan

- Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tegal. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 257–276. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i2.93>
- Suwarti. (2021). Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menerapkan Pembelajaran daring Masa Pandemi Covid 19 Dapat Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik SD Negeri Tambakromo 03 Kecamatan Tambakromo Semester I Tahun Ajaran 2021/2022. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i6.234>
- Tabi'in, A., Hasibuan, L., & US, K. A. (2022). Pendidikan Islam, Perubahan Sosial, dan Pembangunan di Indonesia. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 3(1), 48–59. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v3i1.469>
- Yasin, I. (2022). Guru Profesional, Mutu Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 61–66. <https://doi.org/10.54371/ainj.v3i1.118>
- Yuli Farah Dina. (2020). *Kompetensi Profesional Guru Kelas tinggi di MI Ma'arif NU Karangnangka Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas*. IAIN Purwokerto. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/295326434.pdf>
- Zulfahmi, Z., Marantika, A., & Zulher, Z. (2022). Pengaruh Komptensi dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Bangkinang Kota. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 854–872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.655>