

Research Articles**Educator Performance in Terms of Certification,
Workload, and Educator Well-being****Rr. Maylinda Divarukmi K.**

Universitas Sebelas Maret

E-mail: rr.maylindadiva27@student.uns.ac.id**Najwa Rihadatul'Aisy**

Universitas Sebelas Maret

E-mail: najwaraisy@student.uns.ac.id**Suparmi**

Universitas Sebelas Maret

E-mail: suparmip@staff.uns.ac.id

Copyright © 2024 by Authors, Published by Aslim: Journal of Education and Islamic Studies.

Received : Oktober 23, 2024

Revised : November 8, 2024

Accepted : November 25, 2024

Available online : December 15, 2024

How to Cite: Rr. Maylinda Divarukmi K., Najwa Rihadatul'Aisy, & Suparmi. (2024). Educator Performance in Terms of Certification, Workload, and Educator Well-being. *Aslim: Journal of Education and Islamic Studies*, 1(3), 105–114. Retrieved from <https://aslim.kjii.org/index.php/i/article/view/14>**Abstract**

Educational performance is very important because it is the spearhead of a country's development to avoid poverty and improve the welfare of its citizens. Good quality education comes from the teaching staff it has. However, problems occur when the country lacks teaching staff. In addition, the demands for certification are a burden and the mismatch in welfare received. This study aims to 1) find out whether the performance of educators can be influenced by certification, 2) find out whether the performance of educators can be influenced by workload, 3) find out whether the performance of educators can be influenced by the welfare of educators. The research method used is a literature review. The process of searching for articles by referring to issues related to educators. From these issues, journal searches use the keywords factors that influence educator performance. The results of the study showed that the performance of educators, both partially and simultaneously, can be influenced by certification, workload, and educator welfare.

Keywords: Educator Performance, Certification, Workload, Welfare.**Kinerja Pendidik Dalam Sudut Pandang Sertifikasi, Beban Kerja, Dan Kesejahteraan Pendidik****Abstrak**

Kinerja pendidikan menjadi sangat penting karena merupakan ujung tombak perkembangan sebuah negara agar terhindar dari kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan warganya. Kualitas pendidikan yang baik berasal dari tenaga pendidik yang dimiliki. Namun, permasalahan terjadi

ketika negara kekurangan tenaga pendidik. Selain itu, tuntutan sertifikasi yang menjadi beban serta ketidaksesuaian kesejahteraan yang diterima. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui apakah kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh sertifikasi, 2) untuk mengetahui apakah kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh beban kerja, 3) untuk mengetahui apakah kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan pendidik. Metode penelitian yang digunakan kajian pustaka dikenal sebagai literature review. Proses pencarian artikel dengan mengacu pada isu terkait tenaga pendidik. Dari isu tersebut pencarian jurnal menggunakan kata kunci faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik. Hasil penelitian didapat bahwa kinerja pendidik secara parsial maupun simultan dapat dipengaruhi oleh sertifikasi, beban kerja, dan kesejahteraan pendidik.

Kata Kunci: Kinerja Pendidik, Sertifikasi, Beban Kerja, Kesejahteraan.

PENDAHULUAN

Keunggulan kualitas pendidikan suatu negara tercapai dengan baik dengan mensejahterakan tenaga pendidik. Langkah ini membutuhkan kerjasama serta peran serta pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan bagi tenaga pendidik untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Kesejahteraan guru merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat tenaga pendidik merupakan pilar utama pembelajaran efektif dan bermakna. Tenaga kerja yang memiliki kesejahteraan yang baik serta didukung praktik kepemimpinan yang positif berdampak pada pemeliharaan dan pengembangan lingkungan yang kondusif. Isu terkait kesejahteraan tenaga pendidikan berdampak pada kinerja pendidik dan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan (Hascher, 2021). Kesejahteraan tenaga pendidik sering belum memadai. Adanya beban kerja yang tinggi menyebabkan mental dan fisik tenaga pendidik terganggu, ketidakpastian keamanan kerja dimana tenaga pendidik mengalami ketidakpatian kontrak kerja, dan kurangnya dukungan serta penghargaan memunculkan kekhawatiran akan pemutusan kerja (Unmaha, 2023).

Kesejahteraan adalah pemberian rasa aman, kesusilaan, internal dan eksternal tatanan kehidupan dan penghidupan sosial, material dan spiritual yang dijiwai dengan kedamaian, kebutuhan spiritual dan sosial pendidik, keluarga, dan masyarakat pendukung hak asasi manusia dan mancasila (As'adi, 2023). Kesejahteraan merupakan hak yang sepadan dinilai dari penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Hasanah, 2024). Kesejahteraan dapat diartikan hak yang diberikan sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk memberikan rasa aman, kesusilaan dan spiritual pribadi, keluarga, dan masyarakat. Ketimpangan antara jumlah pekerjaan yang ditanggung serta kesejahteraan yang didapat tidak seimbang menjadikan tekanan psikologis sehingga tenaga pendidik merasa tidak dihargai secara layak. Kekurangan tenaga pendidik yang kompeten mengakibatkan ketidakmerataan pembagian tugas kerja. Hal ini menimbulkan kecemburuan kerja antar tenaga pendidik yang menimbulkan konflik internal (Putra, 2023).

Tenaga pendidik yang memiliki beban kerja berlebih mengganggu disiplin kerja mereka karena tanggung jawab terhadap waktu tidak sesuai. Selain itu, tenaga pendidik mengalami kelelahan fisik dan mental mempengaruhi kinerja pendidik. Sebaliknya jika mereka memiliki beban kerja sedikit, maka kebosanan dalam bekerja akan timbul dan kurang termotivasi dalam efektivitas pembelajaran. Adanya beban kerja tenaga pendidik terkadang kurang diimbangi kesejahteraan

yang didapat sehingga pekerjaan kurang optimal, serta kurangnya kualitas dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan pekerjaan (Suroso, 2024). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun kelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Putra, 2023). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Akmal, 2021). Beban kerja dapat diartikan sejumlah kegiatan sesuai jabatan dalam hal ini jabatan sebagai pendidik secara sistematis menguasai teknik analisis pembelajaran dalam waktu tertentu.

Sertifikasi berdampak pada kompetensi serta kesejahteraan yang diterima melalui tunjangan dan intensifikasi karir (Juniardi, 2024). Sejalan dengan adanya sertifikasi sejumlah pelanggaran terjadi dikalangan pendidik seperti halnya keterlambatan pendidik hadir ke sekolah untuk melaksanakan kewajibannya, metode pembelajaran yang monoton, serta pengembangan pembelajaran yang cenderung kurang inovatif. Dari gambaran ini menunjukkan bahwa adanya sertifikasi tidaklah cukup menjamin adanya perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia, tanpa adanya tindak lanjut peningkatan profesionalisme dan kreativitas pendidik selama memberikan pembelajaran (Kuku, 2023).

Proses mendapatkan sertifikasi tidaklah mudah. Tenaga pendidik dihadapkan prosedur yang berbelit-belit. Selain itu proses sertifikasi memiliki keterbatasan kuota dari pemerintah dan tenaga PPG di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) (Anjani, 2023). Proses sertifikasi yang harus dijalani tenaga pendidik serta kurangnya tenaga pendidik menjadi beban kerja beban kerja bagi pendidik yang ada di Lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Ketimpangan antara jumlah pekerjaan yang ditanggung serta kesejahteraan yang didapat tidak seimbang menjadikan tekanan psikologis sehingga tenaga pendidik merasa tidak dihargai secara layak. Kekurangan tenaga pendidik yang kompeten mengakibatkan ketidakmerataan pembagian tugas kerja. Hal ini menimbulkan kecemburuan kerja antar tenaga pendidik yang menimbulkan konflik internal (Putra, 2023). Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru (Kuku, 2023). Sertifikasi diberikan pada pendidik yang telah memenuhi syarat menjadi tenaga pendidik profesional (Ristianey, 2021). Sertifikasi dapat diartikan bahwa sertifikat yang diberikan kepada tenaga pendidik profesional yang telah memenuhi syarat.

Permasalahan terjadi pada guru-guru yang belum memiliki sertifikasi terutama pada tenaga honorer. mereka belum masuk dalam kategori sejahtera. Upah yang didapat masih sangat rendah masih di bawah standar kebutuhan hidup. Kondisi ini, memaksa mereka mencari pekerjaan sampingan yang akhirnya fokus serta kualitas mengajar kurang optimal (As'adi, 2023). Kesejahteraan adalah pemberian rasa aman, kesucilaan, internal dan eksternal tatanan kehidupan dan kehidupan sosial, material dan spiritual yang dijiwai dengan kedamaian, kebutuhan spiritual dan sosial pendidik, keluarga, dan masyarakat pendukung hak asasi manusia dan Pancasila (As'adi, 2023). Kesejahteraan merupakan hak yang

sepadan dinilai dari penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Hasanah, 2024). Kesejahteraan dapat diartikan hak yang diberikan sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk memberikan rasa aman, kesusilaan dan spiritual pribadi, keluarga, dan masyarakat.

Kesejahteraan yang kurang, beban kerja yang tinggi, dan berbelitnya proses sertifikat sedikit banyak akan berdampak pada kinerja tenaga pendidik. Kinerja pendidik merupakan proses pembelajaran dalam usaha mengembangkan sebuah aktivitas menjadi lebih baik, dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan pendidik sesuai target dan tujuan (Darmadi, 2018: 34). Kinerja pendidikan adalah suatu kekuatan yang mendasari pelaksanaan pelayanan pendidikan di lapangan, pendidik perlu meningkatkan kompetensi yang dimiliki guna pencapaian kinerja yang lebih baik (Akmal, 2021). Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pendidik merupakan proses pembelajaran yang memiliki kekuatan mendasar dalam pelaksanaan pelayanan pendidikan.

Kinerja pendidik dipengaruhi oleh sertifikasi, beban kerja, dan kesejahteraan. Penelitian telah dilakukan sebelumnya (Faridah, 2018; Utari, 2020; Ristianey, 2021; Zulfahmi, 2022; Nawawi, 2022; dan Juniardi, 2024) menjelaskan bahwa sertifikasi mampu mempengaruhi kinerja pendidik. Adanya sertifikasi dapat meningkatkan kualitas serta performa dari tenaga pendidik. Penelitian mengenai beban kerja dilakukan (Akmal, 2021; Irfansyah, 2023; Putra, 2023; dan Fitria, 2024) mampu membuktikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pendidik. Beban kerja yang tidak seimbang berdampak pada psikologis tenaga pendidik sehingga mampu mempengaruhi kinerja dari pendidik tersebut. Penelitian kesejahteraan (Hasanah, 2024; Nawawi, 2022; Ardhi, 2022; Ruleti, 2021; dan As'adi, 2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan mempengaruhi kinerja pendidik. Kesejahteraan menjadi motivasi pendidik karena kesejahteraan yang didapat sesuai dengan beban kerja mereka.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah 1) untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja pendidik, 2) untuk mengetahui pengaruh beban terhadap kinerja pendidik, 3) untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan pendidik terhadap kinerja pendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kajian pustaka, yang juga dikenal sebagai literature review, sebagai pendekatan utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan non-tes, yaitu dengan cara menelusuri jurnal-jurnal elektronik untuk mendapatkan informasi yang relevan, kredibel, dan terkini. Dalam pelaksanaannya, sumber daya digital seperti Google Cendekia atau Google Scholar dimanfaatkan secara optimal. Penelusuran dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa literatur yang diperoleh memiliki relevansi langsung dengan topik penelitian. Selain itu, berbagai langkah strategis diambil dalam menjelajahi literatur ilmiah yang telah diterbitkan secara elektronik, termasuk menggunakan kata kunci yang spesifik dan melakukan seleksi literatur berdasarkan tingkat validitas serta kontribusinya terhadap

penelitian. Dengan memanfaatkan mesin pencari yang disediakan oleh Google Scholar, penelitian ini berupaya mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber untuk membangun pemahaman yang komprehensif terkait topik yang dikaji (Nazir, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Artikel yang telah dikumpulkan diolah dengan metode meringkas dan menggali inti sari dari hasil penelitian sebelumnya. Data yang dihasilkan disusun kembali dalam bentuk tabel menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Tabel berikut menyajikan temuan terkait pengaruh kesejahteraan pendidik, beban kerja, dan sertifikasi terhadap kinerja pendidik:

Tabel 1. Literature Review

No	Metode	Nama Jurnal dan Tahun	Penulis	Hasil
1.	Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Sekecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yang terdiri dari dua sekolah yaitu SMP Negeri 1 Tilongkabila dan SMP Negeri 2 Satap Tilongkabila. Teknik pengumpulan data Observasi, Kuisi (Angket) dan Dokumentasi didapat 30 sampel guru. Teknik analisis data menggunakan analisis linier sederhana.	<i>Journal of Economic and Business Education</i> (2023)	SM Kuku, U Moonti, A Maruwae, R Hafid	Terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango.
2.	Penelitian ini menggunakan uji metode deskriptif kuantitatif untuk menentukan populasi atau sampel tertentu. Sampel 94 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda	Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan (2021)	F Ristianey, E Harapan	Sertifikasi guru dan motivasi kerja baik itu secara parsial dan simultan terhadap kinerja
3.	Penelitian ini menggunakan metode tinjauan Pustaka atau disebut dengan literature review menggunakan sumber daya seperti Google Cendekia atau Google Scholar.	Guruku: Jurnal Pendidikan Profesi Guru (2024)	MA Juniardi, S Yuniati	Sertifikasi guru terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.
4.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif verifikasi melibatkan guru pendidik SMK Negeri 2 Karawang Barat sejumlah 132. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda	<i>COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting</i> (2024)	A Apriyanti, S Suroso, F Angela	Kompetensi guru dan beban kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

5.	Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Ex post facto dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Data diperoleh dari seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota. Berjumlah 95 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier	<i>Instructional Development Journal</i> (IDJ) (2021)	Z Akmal, G Gimin, RS Kartikowati, F Edi	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial antara variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai.
----	---	---	---	--

Kesejahteraan adalah terpenuhinya kebutuhan hidup, dibagi menjadi material (uang atau kekayaan fisik) dan non-material (kebutuhan rohani seperti kasih sayang, keamanan, dan ketenangan). Guru adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi siswa di berbagai jenjang pendidikan. Kesejahteraan guru mencakup materi (gaji) dan non-materi yang diperoleh dari profesinya. Kesejahteraan yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan memotivasi guru untuk mengembangkan profesionalismenya (Oktafiana, 2020).

Beban kerja mencakup sejumlah aktivitas yang wajib diselesaikan oleh tenaga kerja dalam batas waktu tertentu. Seluruh tugas ini dilaksanakan dengan mengutamakan prinsip kerja ergonomis, sebagaimana dijelaskan oleh Nurminato (Bonse, 2023). Secara umum, beban kerja merujuk pada tanggung jawab tugas yang harus diselesaikan sebagai bagian dari kewajiban seseorang. Kerja sendiri merupakan aktivitas yang dilakukan dengan tujuan menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, beban kerja mencakup seluruh kewajiban yang dilaksanakan dengan baik agar mencapai tujuan yang diharapkan (Alisa, 2018). Sebelum memberikan tugas kepada guru, perlu dilakukan penghitungan beban kerja untuk memastikan informasi terkait pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat disampaikan dengan baik. Menurut Munandar (Alisa, 2018), dimensi atau indikator beban kerja meliputi tiga aspek utama, yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 butir 11, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Sertifikasi ini merupakan bentuk pengakuan terhadap tenaga pengajar yang telah memenuhi kualifikasi tertentu, yaitu memiliki syarat kualifikasi akademik, kompetensi, kondisi jasmani dan rohani yang sehat, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Syafaruddin, 2008:89). Sarimaya (2008:9), sependapat dengan Suhaimin (2010:64), menjelaskan bahwa program sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat kepada tenaga pendidik yang telah memenuhi syarat sebagai guru profesional. Persyaratan tersebut meliputi kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran, seperti kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial. Kompetensi ini secara formal dibuktikan melalui sertifikat pendidik (Syafaruddin, 2008:90).

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan, mencakup aspek kualitas dan kuantitas, dengan menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah

ditentukan. Kinerja dinilai baik apabila sesuai atau bahkan melampaui standar penilaian yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja dianggap kurang memuaskan jika berada di bawah standar tersebut, menurut Mangkunegara (Budi Rismayadi & Suroso, 2020). Kinerja guru mengacu pada kemampuan yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dinyatakan baik apabila tujuan yang ditetapkan dapat tercapai sesuai standar yang telah ditentukan, sebagaimana dijelaskan oleh Darmadi (Savitri, 2023).

Pembahasan

Penelitian ini mengacu pada artikel atau jurnal yang terkait pada isu-isu yang ditemui. Sehingga dapat dijabarkan bahwa nilai analisis regresi berganda pada variabel independent atau variabel terikat (x) yang digunakan dalam penelitian ini bernilai positif. Adapun dalam pengujian hipotesis pada uji t dari keseluruhan artikel atau jurnal yang digunakan sebagai acuan penelitian ini memiliki pengaruh sehingga dapat dikatakan baik itu variabel sertifikasi, beban kerja, maupun kesejahteraan mempengaruhi kinerja pendidik.

Penelitian dari artikel terkait membuktikan bahwa kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan pendidik. Kualitas kesejahteraan pendidik harus terpenuhi. Kesejahteraan menjadi penting bagi guru karena kesejahteraan memadai mampu meningkatkan proses pembelajaran serta kemampuan profesionalnya. Kesejahteraan tersebut meliputi fasilitas selama bekerja, tunjangan kinerja, layanan Kesehatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi, pelatihan dan pengembangan diri. Kesejahteraan pendidik telah tertuang dalam kebijakan pemerintah (As'adi, 2023). Berbagai macam cara meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dengan peningkatan kualifikasi pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik. Melalui pendidikan jabatan dan maupun jabatan harus dilakukan perpaduan sehingga pengalaman yang di dapat tenaga pendidik mejadi pengalaman yang dapat digunakan sebagai pengembangan diri mereka dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasanah (2024), Nawawi (2022), Ardhi (2022), Ruleti (2021), dan As'adi (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan mempengaruhi kinerja pendidik. Kesejahteraan menjadi motivasi pendidik karena kesejahteraan yang didapat sesuai dengan beban kerja mereka.

Penelitian dari artikel terkait membuktikan bahwa kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan bentuk tanggung jawab dari kewajiban seseorang dalam pencapaian tujuan yang diharapkan (Alisa, 2018). Di dalam sturktur organisasi pekerjaan menjadi bukti nyata dari keberadaan sebuah organisasi. Beban kerja di dalam organisasi tersebut tergantung jumlah tugas yang harus dikerjakan. Manajemen sumber daya manusia harus memiliki pemahaman mengenai jabatan serta tugas setiap individu baik secara fungsional maupun operasional secara efektif. Kinerja pendidik dapat ditingkatkan dengan optimalisasi beban kerja antara lain pemberian beban kerja yang sesuai serta tepat. Beban kerja yang diberikan kepada pendidik mampu memberikan rasa tenang guna pengembangan diri, memberikan pengakuan terhadap pekerjaan yang telah terselesaikan, memberikan kesempatan promosi, serta pemberian imbalan yang layak (Akmal, 2021). Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Akmal,

2021; Irfansyah, 2023; Putra, 2023; dan Fitria, 2024) mampu membuktikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pendidik. Beban kerja yang tidak seimbang berdampak pada psikologis tenaga pendidik sehingga mampu mempengaruhi kinerja dari pendidik tersebut.

Penelitian dari artikel terkait membuktikan bahwa kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh sertifikasi. Sertifikasi merupakan bentuk pengakuan tenaga pengajar yang telah memenuhi syarat kualifikasi tertentu. Syarat kualifikasi terdiri dari kualifikasi akademik, kompetensi, kondisi jasmani dan rohani yang sehat, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Suhaimin, 2010). Sertifikasi guru menggambarkan kelayakan guru sebagai seorang tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses, serta mutu hasil pendidikan. Pendidik yang telah melalui proses sertifikasi mampu menguasai elemen kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Zulfahmi, 2022). Kinerja guru bersertifikasi tergantung pada kemampuan, motivasi, dan kepentingan dari sumber daya manusia. Penghargaan yang dilakukan organisasi mampu mempengaruhi perilaku tugas tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya (Savitri, 2023). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ristianey (2021), Utari (2020), Zulfahmi (2022), Nawawi (2022), Juniardi (2024), Faridah (2018) menjelaskan bahwa sertifikasi mampu mempengaruhi kinerja pendidik. sertifikasi dapat meningkatkan kualitas serta performa dari tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Penjelasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh sertifikasi, beban kerja, dan kesejahteraan pendidik. Penelitian diharapkan mampu meningkatkan kinerja pendidik melalui kemudahan dalam memperoleh sertifikasi, pemberian beban kerja yang tepat, serta pemberian kesejahteraan yang layak sesuai dengan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., Edi, F., SDN Binaan Khusus Kota Dumai, G., Ekonomi, P., Riau, U., & Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, P. S. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Dumai Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ>
- Alisa, D. (2018). Pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP (Suatu studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung).
- Aris, B., & Putra, M. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <http://bisnisman.nusaputra.ac.id>
- Bonse, A. M. Putra. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119>
- Budi Rismayadi, & Suroso. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

- kinerja karyawan di kawasan industri Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 138–158.
- Cevi Ruleti SMP Negeri, T. (2020). Pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating di SMP se-Kecamatan Sumowono.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, S. N., & Zainuddin, A. (2024). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), 902–908. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.992>
- Maju, F., & Kota-Balikpapan Nugroho Mardi Wibowo Sri Hartati, B. C. (2018). Pengaruh sertifikasi dan komitmen terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SDN Gugus I Balikpapan Selatan. *MAP: Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*.
- Moh. As'adi, & Slamet. (2022). Pengaruh kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 1(4), 374–380. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i4.71>
- Muthia Kuku, S., Moonti, U., Maruwae, A., Hafid, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. *JEBE*. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>
- Nawawi, M. S. (2022). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan guru, serta pengaruh ketiganya terhadap kinerja guru (Suatu kajian studi literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan). *JMPIS*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Oktafiana, R. (2020). Analisis kebijakan kesejahteraan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. <https://www.researchgate.net/publication/307685325>
- Patricia Angela, F., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). The influence of teacher competence and workload on teacher performance in SMK Negeri 2 Karawang.
- Pgmi, S. A., Agama, S. T., Al-Amin, I., Lombok, G. K., Nusa, B., Sekolah, H., Agama, T., Kediri, G., Barat, L., & Tenggara, N. (2022). Pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah. <https://ejournal.staialamin.ac.id/index.php/pgmi>
- Sarimaya, F. (2008). Sertifikasi guru: Apa, mengapa, dan bagaimana? Bandung: Yrama Widya.
- Suhaimin, T. (2010). Definisi, pengertian dan takrifan motivasi. Jakarta.
- Syafaruddin. (2008). Efektivitas kebijakan pendidikan: Konsep strategi dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zulfahmi, Z., Marantika, A., & Zulher, Z. (2022). Pengaruh kompetensi dan

Rr. Maylinda Divarukmi K., Najwa Rihadatul'Aisy, Suparmi

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>