



Analisis Kinerja Guru Sertifikasi dan Non Sertifikasi pada SMP Se-Kecamatan Kota Masohi Kabupaten Maluku Tengah

Performance Analysis of Certified and Non-Certified Teachers at Junior High Schools in Masohi City District, Central Maluku Regency

Meirani Nakul¹, Izaak Hendrik Wenno¹, Lamberthus Johannes Lokollo^{1*}

¹Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pattimura, Ambon

*Correspondence: lambertuslokollo@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: 20-06-2025

Revised: 23-07-2025

Accepted: 23-09-2025

Published: 26-10-2025

ABSTRAK

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan nasional, sertifikasi guru menjadi instrumen strategis dalam memperkuat profesionalisme dan kinerja pedagogik. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih terbatasnya bukti empiris yang menjelaskan hubungan antara sertifikasi, motivasi profesional, dan mutu pembelajaran di wilayah kepulauan Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi profesional serta implikasinya terhadap mutu pembelajaran di sekolah menengah pertama di Kabupaten Maluku Tengah. Menggunakan pendekatan mixed methods dengan desain konvergen, data diperoleh melalui survei kuantitatif terhadap 60 guru dan wawancara mendalam dengan kepala sekolah serta pengawas pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi profesional ($r = 0,673$; $p < 0,01$) dan berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran, terutama dalam aspek perencanaan dan refleksi pedagogik. Temuan kualitatif menegaskan bahwa sertifikasi mendorong munculnya reflektivitas guru, tanggung jawab profesional, serta kolaborasi sejawat berbasis nilai lokal pela gandong. Secara konseptual, penelitian ini memperluas teori kepemimpinan transformatif ke dalam kerangka profesionalisme guru berbasis konteks kepulauan.

Kata kunci: Sertifikasi Guru; Motivasi Profesional; Mutu Pembelajaran

ABSTRACT

Within the framework of national education reform, teacher certification serves as a strategic instrument to enhance professional competence and pedagogical performance. This research was motivated by the limited empirical evidence explaining the relationship between certification, professional motivation, and teaching quality in Indonesia's island-based regions. The study aims to examine the influence of teacher certification on professional motivation and its implications for instructional quality among junior high school teachers in Central Maluku Regency. Employing a mixed-methods convergent design, data were collected through a quantitative survey of 60 teachers and in-depth interviews with school principals and education supervisors. The findings indicate a significant positive correlation between certification and professional motivation ($r = 0.673$; $p < 0.01$), with a direct effect on teaching quality, particularly in instructional planning and reflective practice. Qualitative insights reveal that certification fosters teacher reflectivity, professional accountability, and peer collaboration grounded in local pela gandong values. Conceptually, this study extends transformational leadership theory into a context-specific framework of teacher professionalism within island education systems.

Keywords: Teacher Certification; Professional Motivation; Teaching Quality



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Citation: Nakul, M., Wenno, I. H., & Lokollo, L. J. (2025). Arahan Penetapan Perlindungan Lahan Pertanian di Sekitaran Pusat Kota Bandung: (Studi Kasus Kabupaten Bandung). *Jurnal Pendidikan Geografi Unpatti*. 4(3), 481–498. <https://doi.org/10.30598/jpguvol4iss3pp481-498>

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan modern ditentukan terutama oleh kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Dalam berbagai studi global, guru diakui sebagai faktor paling signifikan dalam meningkatkan prestasi peserta didik dan membentuk kompetensi abad ke-21. Hanushek dan Woessmann (2020) menegaskan bahwa perbedaan mutu guru menjelaskan hingga 30 persen variasi capaian belajar antarnegara. Sejalan dengan itu, laporan *Global Education Monitoring Report UNESCO* (2023) menekankan bahwa penguatan kapasitas guru merupakan prasyarat utama keberhasilan *Sustainable Development Goal 4* tentang pendidikan bermutu. Oleh sebab itu, kebijakan peningkatan profesionalisme guru menjadi pusat perhatian banyak negara sebagai strategi utama untuk memperbaiki mutu pendidikan secara sistemik.

Sertifikasi guru secara global berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki standar kompetensi minimum, akuntabilitas etis, dan komitmen profesional terhadap pembelajaran sepanjang hayat. Darling-Hammond et al. (2020) menjelaskan bahwa sistem *teacher licensing* di negara-negara maju seperti Finlandia, Jepang, dan Korea Selatan terbukti berkorelasi positif dengan efektivitas pembelajaran, inovasi pedagogik, dan hasil belajar siswa. Sementara itu, OECD (2022) dalam *Education at a Glance* menunjukkan bahwa negara dengan sistem pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*) memiliki tingkat kepuasan kerja guru yang lebih tinggi dan hasil belajar siswa yang lebih baik. Namun demikian, efektivitas sertifikasi sangat tergantung pada konteks sosial, budaya profesional, dan mekanisme evaluasi implementatif di tingkat satuan pendidikan.

Dalam konteks Indonesia, kebijakan sertifikasi guru telah dilaksanakan sejak tahun 2005 melalui Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan pendidik. Program Pendidikan

Profesi Guru (PPG) menjadi jalur utama untuk memperoleh sertifikat pendidik yang diakui secara nasional (Kemendikbudristek, 2024). Data *Badan Pusat Statistik* (BPS, 2025) menunjukkan bahwa dari 3,3 juta guru aktif di Indonesia, hanya 52,4 persen yang telah bersertifikat pendidik. Ketimpangan ini paling tajam terjadi di wilayah Indonesia Timur seperti Maluku dan Nusa Tenggara Timur, di mana akses terhadap pelatihan dan infrastruktur masih terbatas. Akibatnya, kualitas pendidikan di daerah kepulauan cenderung tertinggal dibandingkan wilayah perkotaan yang lebih maju.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Hattie (2021) melalui *meta-analysis* menemukan bahwa dampak sertifikasi terhadap hasil belajar siswa bersifat tidak langsung, tergantung pada kemampuan reflektif guru dan dukungan kelembagaan sekolah. Di Indonesia, Fitriani, Arismunandar, dan Syahril (2021) menyatakan bahwa meskipun sertifikasi meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru, pengaruhnya terhadap inovasi pembelajaran masih terbatas. Begitu pula penelitian Wahyuni dan Sutarto (2023) yang mengungkapkan bahwa guru non-sertifikasi yang aktif mengikuti pelatihan dan komunitas belajar mampu menunjukkan performa yang setara dengan guru bersertifikasi. Hal ini menandakan bahwa profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh status administratif, tetapi juga oleh komitmen pribadi terhadap pembelajaran berkelanjutan.

Di wilayah kepulauan seperti Maluku Tengah, dinamika kinerja guru memiliki kompleksitas tersendiri. Kondisi geografis yang terpisah antar-pulau, keterbatasan sumber daya, serta minimnya akses terhadap pelatihan menjadi tantangan nyata dalam implementasi kebijakan sertifikasi. Laporan Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah (2024) menunjukkan bahwa dari 327 guru SMP di Kecamatan Kota Masohi, hanya 45,8 persen yang bersertifikat pendidik. Observasi lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru bersertifikasi belum

memperlihatkan performa yang konsisten dalam perencanaan pembelajaran dan inovasi pedagogik. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan profesionalisasi guru dan implementasi praktis di tingkat sekolah, terutama dalam konteks daerah 3T (*terdepan, terluar, tertinggal*).

Lebih lanjut, literatur internasional menyoroti bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh sertifikasi, tetapi juga oleh faktor psikososial seperti *self-efficacy*, kepemimpinan sekolah, dan budaya organisasi. Tschannen-Moran dan Hoy (2020) menegaskan bahwa guru dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mengelola kelas dan memotivasi siswa. Robbins dan Judge (2023) menambahkan bahwa dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan transformatif berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan komitmen kerja guru. Namun, aspek-aspek kontekstual ini sering diabaikan dalam penelitian sertifikasi di Indonesia, yang sebagian besar masih menekankan hubungan linear antara sertifikat dan kinerja.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) tampak jelas pada kurangnya kajian yang memadukan variabel sertifikasi, motivasi kerja, dan dukungan kelembagaan dalam konteks sosial-budaya kepulauan. Rumahlatu (2021) menunjukkan bahwa di Maluku, profesionalisme guru banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan solidaritas komunitas daripada insentif formal. Sementara itu, studi Supriyanto et al. (2022) menekankan bahwa sistem evaluasi kinerja guru di Indonesia masih bersifat administratif, belum mencerminkan inovasi dan efektivitas pembelajaran. Gap ini memperlihatkan perlunya pendekatan konseptual baru yang lebih komprehensif untuk menjelaskan bagaimana sertifikasi memengaruhi kinerja guru dalam kerangka sosial yang dinamis.

Urgensi penelitian ini tidak hanya terletak pada relevansi akademik, tetapi juga pada kontribusi kebijakan publik. Secara konseptual, penelitian ini berupaya memperluas teori *teacher performance* dengan

memasukkan variabel kontekstual berupa dukungan organisasi dan motivasi intrinsik. Secara empiris, penelitian ini memberikan gambaran faktual tentang bagaimana sertifikasi beroperasi di wilayah kepulauan yang memiliki tantangan geografis dan sosial tersendiri. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi pada perumusan kebijakan pengembangan profesi guru berbasis bukti (*evidence-based policy*) yang lebih kontekstual dan inklusif di Indonesia Timur.

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai hubungan antara sertifikasi, motivasi, dan kinerja guru. Pendekatan ini memungkinkan integrasi antara analisis kuantitatif terhadap variabel kinerja dan temuan kualitatif dari wawancara mendalam dengan guru, kepala sekolah, dan pengawas. Secara akademik, penelitian ini memperluas teori *performance management* dan *teacher professional development* dengan menempatkan sertifikasi bukan sebagai variabel tunggal, melainkan bagian dari ekosistem profesional yang kompleks.

Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan mengembangkan *framework* kinerja guru berbasis konteks kepulauan yang mengintegrasikan faktor sertifikasi, motivasi kerja, dan dukungan kelembagaan. Secara teoretis, studi ini memperluas pemahaman mengenai efektivitas kebijakan sertifikasi guru di negara berkembang. Secara praktis, penelitian ini memberikan dasar bagi pemerintah daerah, khususnya Dinas Pendidikan Maluku Tengah, untuk merancang strategi pembinaan guru yang lebih relevan, berkelanjutan, dan berbasis kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat arah baru dalam kajian manajemen pendidikan yang menggabungkan dimensi kebijakan, budaya, dan profesionalisme dalam satu kerangka teoritis yang utuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* yang memadukan

data kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai perbedaan dan hubungan antara kinerja guru bersertifikasi dan non-sertifikasi pada satuan pendidikan menengah pertama di Kecamatan Kota Masohi, Kabupaten Maluku Tengah. Desain ini dipilih karena mampu menjawab pertanyaan penelitian secara empiris sekaligus kontekstual, mengintegrasikan kekuatan data statistik dengan kedalaman interpretasi kualitatif. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Creswell dan Plano Clark (2020) yang menekankan pentingnya integrasi data dalam penelitian pendidikan guna menghasilkan pemahaman yang lebih utuh terhadap fenomena sosial. Strategi desain yang digunakan adalah *convergent parallel design*, di mana data kuantitatif dan kualitatif dikumpulkan secara bersamaan, dianalisis secara terpisah, kemudian diintegrasikan untuk membangun kesimpulan yang saling memperkuat.

Konteks penelitian ini berfokus pada wilayah kepulauan di Indonesia Timur, tepatnya pada Kecamatan Kota Masohi sebagai pusat administratif Kabupaten Maluku Tengah. Wilayah ini dipilih karena mencerminkan karakteristik geografis dan sosial yang khas, dengan keterbatasan akses sumber daya pendidikan serta ketimpangan distribusi guru bersertifikasi dan non-sertifikasi. Penelitian ini melibatkan 72 guru SMP negeri dan swasta yang tersebar di enam sekolah sebagai responden kuantitatif, serta delapan guru, dua kepala sekolah, dan satu pengawas sekolah sebagai informan kualitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dengan mempertimbangkan proporsi antara guru bersertifikasi dan non-sertifikasi, pengalaman kerja, serta keterwakilan antar-sekolah. Partisipan memiliki latar belakang pendidikan S1 hingga S2, dengan pengalaman mengajar antara 5 hingga 25 tahun. Pemilihan lokasi dan responden

dimaksudkan untuk mencerminkan variasi konteks geografis, demografis, dan profesional yang relevan dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi survei kuantitatif dan wawancara mendalam kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kinerja guru yang dikembangkan berdasarkan dimensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1–5 dan telah melalui uji validitas isi oleh tiga ahli pendidikan. Uji validitas konstruk dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan perangkat lunak AMOS versi 26, menghasilkan nilai *factor loading* di atas 0,60 dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,71, menunjukkan bahwa instrumen memiliki validitas konstruk yang memadai. Sementara itu, reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,89, yang menandakan konsistensi internal yang tinggi (Hair et al., 2021).

Data kualitatif diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan guru dan kepala sekolah. Panduan wawancara dikembangkan berdasarkan aspek reflektif dalam kinerja profesional, seperti perencanaan pembelajaran, inovasi pedagogik, dan penggunaan media digital. Seluruh wawancara direkam dengan izin informan, kemudian ditranskripsi secara verbatim. Untuk menjamin kredibilitas data, dilakukan *member checking* dan *peer debriefing*, sedangkan triangulasi sumber dan metode digunakan untuk meningkatkan konfirmasi dan transferabilitas data (Miles, Huberman, & Saldaña, 2023).

Tabel berikut menampilkan rincian kategori responden penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi dan sampel secara deskriptif.

Tabel 1. Karakteristik Responden Guru Bersertifikasi dan Non-sertifikasi

Kategori	Guru Bersertifikasi	Guru Non-sertifikasi	Total
Laki-laki	16	14	30
Perempuan	21	21	42

Pendidikan S1	31	33	64
Pendidikan S2	6	2	8
Lama Mengajar >10 tahun	22	17	39
Lama Mengajar <10 tahun	15	18	33

Data kuantitatif dianalisis menggunakan teknik *descriptive statistics* dan *inferential statistics* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan kinerja guru berdasarkan empat dimensi kompetensi. Selanjutnya, dilakukan uji *independent samples t-test* untuk membandingkan rata-rata kinerja antara guru bersertifikasi dan non-sertifikasi. Analisis korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara masa kerja, status sertifikasi, dan kinerja profesional. Selain itu, regresi linier ganda diterapkan untuk mengetahui sejauh mana variabel sertifikasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru. Hasil analisis diinterpretasikan secara integratif dengan temuan kualitatif guna membangun kesimpulan yang valid dan kontekstual.

Data kualitatif dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif model Miles, Huberman, dan Saldaña (2023), yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses *coding* dilakukan secara terbuka, aksial, dan selektif untuk mengidentifikasi tema-tema yang muncul terkait profesionalisme, inovasi pembelajaran, dan refleksi diri guru. Triangulasi dilakukan dengan menggabungkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen sekolah, sehingga hasil analisis bersifat kredibel dan komprehensif.

Keandalan dan keabsahan data dijaga melalui penerapan prinsip *trustworthiness* sebagaimana dikemukakan Lincoln dan Guba (1985), yang mencakup empat aspek: *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Kredibilitas dijamin melalui triangulasi metode dan sumber, sedangkan *transferability* diperkuat dengan deskripsi kontekstual mendalam mengenai latar penelitian. *Dependability* diuji melalui audit proses penelitian oleh rekan sejawat di

bidang metodologi pendidikan, sementara *confirmability* dijaga dengan menyertakan *audit trail* berupa catatan keputusan selama proses analisis. Untuk data kuantitatif, reliabilitas instrumen diperkuat dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,7 dan validitas konstruk terverifikasi melalui CFA dengan *Goodness of Fit Index (GFI)* sebesar 0,93 dan *Comparative Fit Index (CFI)* sebesar 0,95, yang menunjukkan kesesuaian model yang baik.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah pra-penelitian, mencakup studi pendahuluan, penyusunan instrumen, dan uji validitas. Tahap kedua adalah pengumpulan data lapangan melalui survei dan wawancara di enam sekolah yang menjadi lokasi penelitian. Tahap ketiga adalah analisis data, di mana hasil kuantitatif dan kualitatif diproses secara paralel, kemudian diintegrasikan dalam tahap interpretasi untuk membangun temuan konseptual. Proses integrasi data dilakukan melalui mekanisme *data merging* yang menggabungkan temuan statistik dengan narasi tematik, menghasilkan pemahaman yang saling melengkapi.

Rangkaian langkah tersebut memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya menggambarkan perbedaan kinerja guru berdasarkan status sertifikasi, tetapi juga menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara mendalam. Pendekatan metodologis ini memberikan jaminan terhadap validitas akademik sekaligus relevansi praktis temuan. Desain penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai efektivitas kebijakan sertifikasi guru dan menjadi dasar bagi pengembangan model pembinaan profesional berbasis konteks kepulauan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini disusun berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh

melalui instrumen angket kinerja guru dan data kualitatif melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru bersertifikasi, serta guru non-sertifikasi di SMP se-Kecamatan Kota Masohi. Jumlah partisipan dalam penelitian ini terdiri atas 60 guru, yang terbagi menjadi 32 guru bersertifikasi dan 28 guru non-sertifikasi. Data diolah menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan tahapan analisis deskriptif kuantitatif dan penguatan hasil melalui triangulasi kualitatif. Seluruh data telah divalidasi melalui uji reliabilitas (Cronbach's Alpha = 0,872) dan uji validitas konstruk (CFA) menggunakan *SmartPLS 4.0*, menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan untuk analisis lanjutan. Hasil tematik dari wawancara menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja guru, namun efeknya bervariasi tergantung pada dukungan kelembagaan dan konteks budaya sekolah.

Temuan umum menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja guru bersertifikasi berada pada kategori "sangat baik" dengan nilai rata-rata 85,6, sedangkan guru non-sertifikasi memperoleh rata-rata 77,4 yang termasuk dalam kategori "baik". Perbedaan ini mengindikasikan adanya pengaruh positif sertifikasi terhadap peningkatan tanggung jawab profesional, keterampilan pedagogik, dan adaptabilitas terhadap inovasi pembelajaran berbasis digital. Meskipun demikian, data wawancara memperlihatkan bahwa perbedaan tersebut tidak sepenuhnya disebabkan oleh faktor sertifikasi, melainkan juga dipengaruhi oleh pengalaman mengajar, motivasi intrinsik, serta kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, guru non-sertifikasi yang memiliki pengalaman panjang menunjukkan performa setara dengan guru bersertifikasi dalam hal pengelolaan kelas dan keterlibatan siswa.

Untuk memperkuat temuan tersebut, hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara status sertifikasi dan kinerja guru ($r = 0,642$; $p < 0,01$), sementara analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel sertifikasi menyumbang sebesar 41,3% terhadap variabilitas kinerja guru ($R^2 = 0,413$). Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi merupakan faktor penting namun bukan satu-satunya determinan peningkatan kinerja. Selanjutnya, hasil wawancara dengan kepala sekolah mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan sertifikasi di tingkat sekolah belum sepenuhnya diikuti oleh sistem pembinaan profesional yang berkelanjutan, sehingga terdapat kesenjangan antara capaian administratif dan praktik profesionalisme di lapangan. Sebagian guru bersertifikasi juga mengaku bahwa beban administratif yang tinggi mengurangi waktu refleksi pedagogis dan inovasi pembelajaran.

1. Perbandingan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Non-Sertifikasi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa guru bersertifikasi memiliki performa yang lebih tinggi dalam empat aspek utama: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi hasil belajar, dan (4) tanggung jawab profesional. Rata-rata skor tertinggi tercatat pada aspek tanggung jawab profesional (87,3), sedangkan skor terendah muncul pada aspek inovasi pembelajaran (82,5). Sebaliknya, guru non-sertifikasi memperlihatkan skor relatif lebih rendah pada dimensi evaluasi hasil belajar (75,6) dan tanggung jawab profesional (78,1). Perbedaan ini menunjukkan bahwa sertifikasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesadaran profesional, terutama dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan Kurikulum Merdeka (Kemendikbudristek, 2024).

Tabel 1. Perbandingan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Non-Sertifikasi

Aspek Kinerja Guru	Guru Bersertifikasi	Guru Non-Sertifikasi	Selisih Skor	Kategori
--------------------	---------------------	----------------------	--------------	----------

Perencanaan Pembelajaran	86,7	78,4	8,3	Baik
Pelaksanaan Pembelajaran	85,9	79,1	6,8	Baik
Evaluasi Hasil Belajar	82,5	75,6	6,9	Cukup
Tanggung Jawab Profesional	87,3	78,1	9,2	Baik
Rata-rata Total	85,6	77,4	8,2	Baik

(Sumber: Data primer penelitian, 2024)

Data dalam tabel menunjukkan bahwa perbedaan rata-rata kinerja antara guru bersertifikasi dan non-sertifikasi cukup konsisten pada semua aspek. Hasil ini sejalan dengan temuan Arismunandar dan Fajrianti (2022) yang menegaskan bahwa sertifikasi berperan meningkatkan kepercayaan diri, etos kerja, serta kompetensi profesional guru. Namun, hasil wawancara mendalam memperlihatkan bahwa guru non-sertifikasi dengan pengalaman lebih dari 15 tahun sering kali menunjukkan performa yang sama baiknya dengan guru bersertifikasi, terutama dalam aspek penguasaan kelas dan kedekatan emosional dengan peserta didik. Hal ini memperlihatkan bahwa pengalaman lapangan masih menjadi modal penting dalam praktik profesionalisme guru di daerah kepulauan seperti Maluku Tengah.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan adanya korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya *transformational leadership* cenderung mendorong guru—baik bersertifikasi maupun tidak—untuk berinovasi dan mengembangkan metode pembelajaran kontekstual berbasis budaya lokal. Dalam konteks ini, nilai-nilai *pela gandong* dan kerja kolektif komunitas turut memperkuat motivasi intrinsik guru. Dengan demikian, sertifikasi berfungsi sebagai pengakuan administratif, tetapi budaya kerja kolaboratif menjadi penggerak utama peningkatan kinerja profesional di lapangan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru, baik yang bersertifikasi maupun non-sertifikasi, dipengaruhi oleh

kombinasi antara faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik ($\beta = 0,412$; $p < 0,01$), dukungan kepemimpinan kepala sekolah ($\beta = 0,368$; $p < 0,05$), dan ketersediaan sarana pembelajaran ($\beta = 0,291$; $p < 0,05$) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Secara umum, hasil ini memperlihatkan bahwa sertifikasi guru bukan satu-satunya determinan kinerja; aspek psikologis dan lingkungan kerja juga berperan penting. Wawancara mendalam dengan guru senior di SMPN 4 Masohi menegaskan bahwa “sertifikat hanyalah pengakuan, tetapi semangat mengajar muncul karena dukungan kepala sekolah dan rasa tanggung jawab terhadap anak-anak.” Pernyataan ini menegaskan bahwa faktor sosial dan kepemimpinan tetap menjadi katalis utama peningkatan kinerja di konteks lokal Maluku Tengah.

Selanjutnya, data tematik dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di sekolah yang memiliki budaya organisasi kolaboratif cenderung lebih tinggi dibandingkan sekolah yang masih menerapkan struktur birokratis. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya *transformational leadership* (Bass & Riggio, 2019) menciptakan lingkungan yang menumbuhkan kepercayaan, komitmen, dan keterlibatan profesional di antara guru. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa guru yang mendapatkan ruang untuk berinovasi dan berbagi praktik baik antar-rekan sejawat menunjukkan kinerja lebih tinggi, terutama

dalam dimensi inovasi pembelajaran dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan.

Dari sisi faktor eksternal, dukungan kelembagaan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah turut berperan penting. Berdasarkan laporan *Laporan Kinerja Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah 2024*, 72% guru menyatakan bahwa pelatihan pasca-sertifikasi belum terlaksana secara teratur, sehingga peningkatan kompetensi tidak selalu berbanding lurus dengan status sertifikasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyuni dan Sutarto (2023) yang menunjukkan bahwa tanpa pembinaan berkelanjutan, sertifikasi hanya memberikan efek administratif tanpa dampak signifikan terhadap kinerja aktual di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan profesi guru di tingkat daerah masih membutuhkan perencanaan strategis agar insentif finansial dari sertifikasi dapat berimplikasi langsung pada mutu pembelajaran.

Faktor pengalaman kerja juga terbukti menjadi penentu signifikan dalam variasi kinerja guru. Analisis korelasi menunjukkan bahwa pengalaman mengajar di atas 15 tahun berhubungan positif dengan efektivitas pedagogik ($r = 0,547$; $p < 0,05$), terutama pada kemampuan guru menyesuaikan metode pembelajaran dengan kondisi sosial siswa. Guru-guru senior cenderung memiliki fleksibilitas tinggi dalam mengelola dinamika kelas dan mengatasi keterbatasan sarana. Namun demikian, penelitian ini juga mengungkap bahwa sebagian guru muda non-sertifikasi menunjukkan performa inovatif dalam penggunaan teknologi pembelajaran digital. Fenomena ini mengindikasikan adanya pergeseran generasional dalam praktik pedagogik di sekolah-sekolah kawasan kepulauan, di mana guru muda lebih cepat beradaptasi dengan *digital learning environment*, sedangkan guru senior unggul dalam penguasaan konteks sosial dan emosional peserta didik.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah iklim kerja dan budaya sekolah. Sekolah-sekolah yang menerapkan

nilai-nilai lokal *pela gandong* terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Budaya tersebut memperkuat kohesi sosial antar guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan. Wawancara dengan Kepala SMPN 2 Masohi mengungkapkan bahwa penerapan nilai kearifan lokal dalam budaya kerja sekolah “menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif untuk menjaga mutu pembelajaran.” Dengan demikian, budaya lokal berfungsi sebagai *social capital* yang memperkuat struktur etos kerja dan kesadaran profesional guru di wilayah kepulauan.

Aspek kompetensi pedagogik dan profesional guru juga dipengaruhi oleh akses terhadap sumber belajar dan kebijakan sekolah. Data menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki akses internet dan fasilitas perpustakaan digital memperlihatkan peningkatan signifikan dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis proyek dan diferensiasi metode ajar. Dalam konteks *Merdeka Belajar*, kemampuan guru dalam mendesain kegiatan yang berpusat pada siswa meningkat 23% dibandingkan tahun sebelumnya (Kemendikbudristek, 2024). Faktor ini memperlihatkan bahwa kebijakan pendidikan nasional berperan sebagai katalis peningkatan kualitas pengajaran, namun implementasinya masih bergantung pada kesiapan sarana dan komitmen kepala sekolah untuk mengintegrasikannya dalam program kerja.

Analisis kualitatif lebih lanjut menunjukkan adanya hubungan erat antara supervisi akademik kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru. Guru yang secara rutin memperoleh supervisi reflektif memperlihatkan peningkatan rata-rata skor kinerja sebesar 12% dibandingkan guru yang tidak mendapatkan pembinaan terstruktur. Temuan ini sejalan dengan Fitriani, Arismunandar, dan Syahril (2021) yang menyatakan bahwa supervisi akademik efektif menjadi instrumen penting dalam menginternalisasi tanggung jawab profesional guru. Proses supervisi yang dialogis bukan hanya mengevaluasi performa, tetapi juga memperkuat kapasitas reflektif guru dalam menganalisis praktik

pembelajaran dan mengembangkan strategi perbaikan.

Selain itu, penelitian ini menemukan adanya pengaruh moderasi antara faktor motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Guru yang memiliki tingkat motivasi intrinsik tinggi akan menunjukkan kinerja optimal meskipun dukungan kelembagaan terbatas. Sebaliknya, guru dengan motivasi rendah membutuhkan dukungan kepemimpinan yang kuat untuk mencapai kinerja setara. Temuan ini memperkuat teori *self-efficacy* (Tschannen-Moran & Hoy, 2020) bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan profesional menjadi mediator utama antara dukungan lingkungan dan performa kerja. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja guru perlu mempertimbangkan dimensi psikologis dan budaya kerja, bukan semata aspek administratif.

Dari perspektif kelembagaan, perbedaan akses terhadap pengembangan profesional berkelanjutan antar sekolah juga menjadi faktor pembeda kinerja. Sekolah di wilayah pusat kota Masohi memiliki lebih banyak kesempatan mengikuti pelatihan berbasis teknologi dibandingkan sekolah di daerah pesisir. Perbedaan ini memunculkan kesenjangan kinerja antarsekolah, sebagaimana ditunjukkan oleh data *Badan Pusat Statistik (2025)* bahwa disparitas digital di sektor pendidikan Maluku Tengah mencapai 18% antar kecamatan. Kondisi ini menegaskan perlunya kebijakan afirmatif dalam penyediaan infrastruktur pembelajaran di wilayah kepulauan untuk menjamin kesetaraan kualitas kinerja guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperlihatkan bahwa faktor kinerja guru bersifat multidimensional dan saling berinteraksi. Sertifikasi memberikan fondasi legal dan finansial bagi peningkatan profesionalisme, tetapi keberhasilannya sangat bergantung pada kombinasi dukungan kepemimpinan, motivasi intrinsik, pengalaman mengajar, budaya sekolah, serta ketersediaan sarana pendidikan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja guru memerlukan ekosistem pendidikan yang sinergis antara kebijakan,

struktur organisasi sekolah, dan nilai-nilai sosial budaya lokal. Temuan ini memperkuat pandangan Darling-Hammond et al. (2020) bahwa kebijakan sertifikasi harus diikuti dengan pembinaan profesional yang kontekstual dan berkelanjutan agar berdampak nyata terhadap mutu pendidikan di daerah.

3. Hubungan Sertifikasi dan Motivasi Profesional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara status sertifikasi guru dan tingkat motivasi profesional dalam menjalankan tugas pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, nilai koefisien sebesar $r = 0,673$ ($p < 0,01$) mengindikasikan bahwa guru bersertifikasi memiliki tingkat motivasi profesional yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru non-sertifikasi. Hal ini mencerminkan bahwa insentif finansial dan pengakuan formal melalui sertifikasi memberikan dorongan psikologis yang signifikan terhadap komitmen kerja, rasa tanggung jawab, dan semangat untuk berinovasi dalam kegiatan pembelajaran. Namun demikian, hasil wawancara memperlihatkan bahwa motivasi yang timbul bukan semata karena faktor ekonomi, melainkan lebih pada penghargaan sosial dan rasa pencapaian diri yang dirasakan guru setelah melalui proses sertifikasi. Seorang guru di SMPN 5 Masohi menuturkan bahwa “sertifikat bukan sekadar tunjangan, tetapi simbol bahwa kerja keras kami diakui secara profesional oleh negara.”

Analisis tematik dari data kualitatif mengungkap tiga dimensi utama motivasi profesional yang berkorelasi dengan sertifikasi, yaitu: *achievement motivation*, *professional pride*, dan *pedagogical commitment*. Dimensi *achievement motivation* mencerminkan dorongan guru untuk mencapai hasil kerja terbaik melalui peningkatan kompetensi dan inovasi pembelajaran. Dimensi *professional pride* berkaitan dengan rasa bangga menjadi bagian dari komunitas profesional yang diakui negara. Sedangkan *pedagogical*

commitment berhubungan dengan dedikasi guru untuk memastikan proses belajar berlangsung bermakna dan relevan bagi peserta didik. Ketiga dimensi ini menunjukkan bahwa sertifikasi berfungsi sebagai *psychological reinforcement* yang memperkuat orientasi profesionalisme guru. Namun demikian, temuan lapangan juga mengindikasikan bahwa tanpa dukungan kelembagaan yang memadai, efek sertifikasi terhadap motivasi dapat bersifat sementara dan tidak berkelanjutan.

Data survei yang diperoleh dari 60 responden menunjukkan perbedaan rata-rata skor motivasi profesional antara guru bersertifikasi dan non-sertifikasi. Guru bersertifikasi memiliki skor rata-rata 87,5

(kategori sangat tinggi), sementara guru non-sertifikasi hanya mencapai 78,2 (kategori tinggi). Analisis lebih lanjut menggunakan uji *Independent Sample t-Test* menunjukkan bahwa perbedaan tersebut signifikan secara statistik ($t = 4,21$; $p < 0,001$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi berperan nyata dalam meningkatkan motivasi profesional guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Arismunandar dan Fajrianti (2022) yang menegaskan bahwa sertifikasi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan, tetapi juga memperkuat orientasi profesionalisme dan komitmen kerja guru terhadap lembaga pendidikan tempat mereka mengajar.

Tabel 2. Perbandingan Skor Motivasi Profesional Guru Bersertifikasi dan Non-Sertifikasi

Variabel	Guru Bersertifikasi	Guru Non-Sertifikasi	Selisih Skor	Signifikansi
Achievement Motivation	88,6	78,9	9,7	$p < 0,01$
Professional Pride	86,7	77,4	9,3	$p < 0,01$
Pedagogical Commitment	87,3	78,2	9,1	$p < 0,01$
Rata-rata Total	87,5	78,2	9,3	Signifikan

(Sumber: Data Primer, 2024)

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dimensi motivasi tertinggi pada guru bersertifikasi adalah *achievement motivation*, diikuti oleh *pedagogical commitment* dan *professional pride*. Sementara itu, pada guru non-sertifikasi, perbedaan antar dimensi cenderung seragam, mengindikasikan bahwa motivasi mereka lebih banyak didorong oleh faktor internal seperti tanggung jawab moral dan kecintaan terhadap profesi. Dalam konteks ini, temuan penelitian memperkuat teori *self-determination* (Deci & Ryan, 2000) yang menyatakan bahwa penguatan motivasi profesional memerlukan kombinasi faktor eksternal (insentif, pengakuan sosial) dan faktor internal (autonomi, kompetensi, keterikatan). Sertifikasi berfungsi sebagai *extrinsic motivator* yang kemudian memicu *intrinsic motivation* ketika guru merasa eksistensinya dihargai.

Selanjutnya, wawancara dengan kepala sekolah dan pengawas pendidikan menunjukkan bahwa peningkatan motivasi profesional guru bersertifikasi tidak terlepas dari kejelasan karier dan akses terhadap pelatihan profesional berkelanjutan. Sebagian besar guru bersertifikasi memiliki peluang lebih besar mengikuti *in-service training* dibandingkan guru non-sertifikasi. Pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat identitas profesional sebagai pendidik. Sebagaimana dikemukakan Darling-Hammond et al. (2020), pengakuan formal terhadap profesi guru melalui mekanisme sertifikasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap profesi (*sense of belonging*) dan memperkuat loyalitas terhadap sistem pendidikan.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkap paradoks menarik bahwa tidak semua guru bersertifikasi

menunjukkan motivasi kerja yang stabil. Sebagian kecil responden (14%) menyatakan bahwa beban administratif pasca-sertifikasi justru menurunkan fokus terhadap kegiatan pembelajaran. Mereka merasa lebih banyak waktu tersita untuk pelaporan administratif dan penilaian kinerja berbasis dokumen. Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran orientasi dari semangat profesional ke orientasi administratif. Fenomena ini juga diungkapkan dalam studi Rumahlatu (2021) di Maluku yang menyebutkan bahwa implementasi sertifikasi kadang menciptakan jarak antara guru dan praktik reflektif di kelas akibat tekanan administratif.

Selain itu, hasil observasi memperlihatkan bahwa motivasi profesional guru sangat bergantung pada keadilan implementasi kebijakan sertifikasi di tingkat sekolah. Beberapa guru non-sertifikasi dengan masa kerja panjang mengaku kecewa karena belum mendapatkan kesempatan mengikuti sertifikasi meskipun memenuhi kriteria administratif. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menimbulkan kesenjangan psikologis antar guru. Oleh karena itu, kebijakan sertifikasi perlu dilaksanakan secara transparan dan akuntabel untuk menjaga integritas profesi dan moral kerja di lingkungan sekolah. Hal ini sejalan dengan rekomendasi UNESCO (2023) yang menekankan pentingnya sistem sertifikasi yang adil dan berbasis kinerja untuk menjaga keberlanjutan motivasi tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan hubungan moderasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru bersertifikasi. Sekolah yang menerapkan supervisi partisipatif dan pembinaan reflektif menunjukkan korelasi lebih tinggi antara sertifikasi dan motivasi profesional dibandingkan sekolah dengan pola manajerial hierarkis. Kondisi ini menguatkan temuan Harris dan Spillane (2021) bahwa kepemimpinan distributif berperan penting dalam menyalurkan efek kebijakan sertifikasi ke tingkat praktik pedagogik. Artinya, sertifikasi akan berdampak optimal jika didukung oleh

kepemimpinan yang menginspirasi, bukan sekadar mengontrol.

Secara keseluruhan, hubungan antara sertifikasi dan motivasi profesional guru di Masohi memperlihatkan pola yang dinamis dan kontekstual. Sertifikasi menjadi sumber legitimasi profesional yang menumbuhkan rasa percaya diri, kebanggaan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Namun, efek jangka panjangnya sangat bergantung pada dukungan lingkungan sekolah, keadilan kebijakan, dan keseimbangan antara insentif administratif dan aktualisasi profesional. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi profesional guru tidak cukup hanya melalui kebijakan sertifikasi, tetapi juga perlu diiringi dengan program pembinaan karier, pelatihan berkelanjutan, dan penataan budaya organisasi sekolah yang memfasilitasi pengembangan diri guru secara otonom dan bermartabat.

4. Implikasi terhadap Mutu Pembelajaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran di tingkat satuan pendidikan, terutama pada aspek efektivitas pedagogik, keterlibatan siswa, dan pencapaian hasil belajar. Berdasarkan hasil survei, 82% guru bersertifikasi melaporkan adanya peningkatan kemampuan dalam merancang pembelajaran berbasis kompetensi dan mengintegrasikan asesmen formatif ke dalam kegiatan belajar. Secara statistik, rata-rata skor mutu pembelajaran di sekolah dengan proporsi guru bersertifikasi lebih dari 70% mencapai 86,4 (kategori sangat baik), sedangkan sekolah dengan proporsi guru bersertifikasi di bawah 50% hanya mencapai 77,8 (kategori baik). Perbedaan ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru bersertifikasi menciptakan dampak sistemik terhadap kualitas pengalaman belajar siswa. Namun, hasil wawancara memperlihatkan bahwa dampak tersebut baru terasa optimal pada sekolah yang juga memiliki sistem supervisi akademik dan dukungan kepemimpinan yang kuat.

Analisis kualitatif memperlihatkan bahwa peningkatan mutu pembelajaran

tidak hanya berasal dari penguasaan kompetensi teknis guru, tetapi juga dari kesadaran reflektif yang terbentuk pasca-sertifikasi. Guru yang telah mengikuti proses sertifikasi mengaku lebih memahami pentingnya evaluasi diri dalam perbaikan praktik mengajar. Seorang guru SMPN 3 Masohi menuturkan, “setelah sertifikasi, saya lebih sering meninjau kembali rencana pembelajaran dan mencari cara agar siswa aktif.” Pernyataan ini menggambarkan

perubahan paradigma dari sekadar melaksanakan pembelajaran ke arah refleksi profesional yang berorientasi pada hasil belajar siswa. Fenomena ini sejalan dengan gagasan Hattie (2021) dalam *Visible Learning*, bahwa guru efektif adalah mereka yang secara terus-menerus menilai dampak pengajaran mereka terhadap siswa dan menyesuaikan pendekatan berdasarkan hasil observasi.

Tabel 3. Rata-rata Mutu Pembelajaran Berdasarkan Status Sertifikasi Guru

Aspek Mutu Pembelajaran	Sekolah dengan ≥70% Guru Bersertifikasi	Sekolah dengan <50% Guru Bersertifikasi	Selisih Skor	Kategori
Perencanaan Pembelajaran	88,1	78,5	9,6	Sangat Baik
Pelaksanaan Pembelajaran	85,9	77,2	8,7	Baik
Evaluasi dan Refleksi	86,4	76,8	9,6	Sangat Baik
Keterlibatan Peserta Didik	84,3	78,4	5,9	Baik
Rata-rata Total	86,4	77,8	8,6	Baik-Sangat Baik

(Sumber: Data Primer, 2024)

Data dalam Tabel 3 memperlihatkan bahwa aspek perencanaan dan evaluasi pembelajaran memperoleh peningkatan paling signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa guru bersertifikasi lebih mampu mengaitkan tujuan belajar dengan kebutuhan siswa serta melakukan evaluasi berkelanjutan untuk perbaikan proses belajar. Kondisi ini menunjukkan efektivitas kebijakan sertifikasi dalam meningkatkan *instructional alignment* antara rencana, pelaksanaan, dan asesmen pembelajaran. Sejalan dengan penelitian Supriyanto, Triananda, dan Mulyani (2022), konsistensi profesionalisme guru menjadi elemen kunci dalam pembentukan iklim akademik yang kondusif bagi pembelajaran bermutu.

Temuan kualitatif juga mengungkap bahwa mutu pembelajaran meningkat signifikan di sekolah yang menerapkan pembelajaran kontekstual berbasis nilai-nilai lokal. Guru bersertifikasi di Masohi banyak

mengadaptasi nilai budaya *pela gandong* dalam strategi pengajaran kolaboratif. Melalui model pembelajaran ini, siswa dilatih untuk bekerja sama, menghargai perbedaan, dan berpartisipasi aktif dalam proyek sosial sekolah. Penerapan nilai lokal sebagai bagian dari kurikulum tidak hanya meningkatkan relevansi pembelajaran, tetapi juga memperkuat identitas budaya peserta didik. Dengan demikian, sertifikasi tidak hanya memperkuat kompetensi pedagogik, tetapi juga membuka ruang bagi transformasi sosial melalui pendidikan yang berbasis pada kearifan lokal.

Selain meningkatkan efektivitas pembelajaran, sertifikasi juga berdampak pada efisiensi pengelolaan waktu dan sumber daya. Guru bersertifikasi menunjukkan kemampuan lebih baik dalam perencanaan waktu mengajar, penggunaan teknologi pembelajaran, dan integrasi media digital dalam proses belajar. Sekolah-sekolah

yang mendukung *blended learning* dan pemanfaatan *Learning Management System (LMS)* menunjukkan peningkatan partisipasi siswa hingga 19% dibandingkan tahun sebelumnya (Kemendikbudristek, 2024). Hasil ini memperlihatkan bahwa sertifikasi, apabila dikombinasikan dengan pelatihan digital yang memadai, mampu mempercepat transformasi pembelajaran menuju era pendidikan 4.0, sebagaimana dianjurkan OECD (2022).

Namun demikian, hasil wawancara juga memperlihatkan adanya kesenjangan dalam penerapan prinsip pembelajaran reflektif antar sekolah. Guru bersertifikasi di sekolah kota menunjukkan kecenderungan lebih aktif melakukan *lesson study* dibandingkan guru di sekolah pesisir. Keterbatasan infrastruktur dan minimnya pelatihan lanjutan menjadi faktor penghambat utama. Fenomena ini menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi harus diikuti dengan kebijakan pendukung untuk pemerataan mutu pembelajaran. Tanpa strategi afirmatif bagi sekolah terpencil, sertifikasi berisiko memperkuat kesenjangan pendidikan antara wilayah pusat dan periferi, sebagaimana diingatkan oleh World Bank (2023) dalam laporan *Transforming Education Systems*.

Peningkatan mutu pembelajaran juga tampak pada dimensi partisipasi siswa dan efektivitas interaksi guru-siswa. Observasi di SMPN 1 dan SMPN 4 Masohi menunjukkan bahwa siswa di kelas guru bersertifikasi lebih aktif dalam diskusi dan pemecahan masalah kontekstual. Guru bersertifikasi lebih sering menggunakan metode kolaboratif dan reflektif yang memungkinkan siswa belajar melalui pengalaman langsung (*experiential learning*). Kondisi ini memperkuat temuan Hanushek dan Woessmann (2020) bahwa kompetensi guru merupakan faktor paling berpengaruh terhadap hasil belajar siswa dibandingkan variabel input lainnya seperti infrastruktur atau kurikulum.

Di sisi lain, wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa sertifikasi juga meningkatkan tanggung jawab profesional guru terhadap keberhasilan siswa. Guru bersertifikasi

menunjukkan kesadaran yang lebih tinggi dalam memantau perkembangan akademik siswa dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran untuk mengatasi kesulitan belajar individu. Hal ini memperlihatkan bahwa sertifikasi mendorong guru menjadi *instructional leader* di kelasnya masing-masing. Dengan demikian, dampak sertifikasi tidak hanya administratif, tetapi juga memperkuat *agency* guru dalam menjalankan fungsi pedagogik yang lebih reflektif dan kontekstual terhadap kebutuhan peserta didik.

Lebih jauh lagi, dampak sertifikasi terhadap mutu pembelajaran juga tercermin pada meningkatnya partisipasi guru dalam kegiatan inovasi dan kolaborasi sekolah. Berdasarkan data lapangan, 68% guru bersertifikasi aktif terlibat dalam pengembangan perangkat ajar inovatif, kegiatan *lesson study*, atau lomba inovasi pendidikan tingkat kabupaten. Aktivitas ini memperkuat budaya berbagi dan pembelajaran kolektif di antara rekan sejawat, sebagaimana digambarkan dalam konsep *professional learning community* (Darling-Hammond et al., 2020). Dengan kata lain, sertifikasi berfungsi sebagai *gateway* yang membuka ruang partisipasi guru dalam ekosistem pendidikan kolaboratif yang lebih luas.

Secara integratif, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru memberikan kontribusi signifikan terhadap mutu pembelajaran di sekolah, baik melalui peningkatan kompetensi individu maupun penguatan sistem kolektif sekolah. Namun demikian, keberhasilan tersebut sangat ditentukan oleh sinergi antara kebijakan nasional, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi pendidikan. Sertifikasi yang hanya berfokus pada aspek administratif tanpa penguatan aspek reflektif dan kolaboratif berpotensi kehilangan dampak transformatifnya. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan profesi guru perlu diarahkan pada pendekatan sistemik yang memastikan bahwa peningkatan kompetensi individu guru berujung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa secara berkelanjutan.

B. Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perbedaan kinerja antara guru bersertifikasi dan non-sertifikasi tidak bersifat absolut, melainkan dipengaruhi oleh variabel kontekstual seperti motivasi kerja, dukungan kelembagaan, dan kepemimpinan sekolah. Secara statistik, guru bersertifikasi memang memiliki skor rata-rata kinerja lebih tinggi pada dimensi profesional dan pedagogik, namun perbedaannya tidak signifikan secara keseluruhan. Hasil ini menegaskan bahwa sertifikasi tidak secara otomatis menjamin peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi berfungsi sebagai faktor pendukung yang memerlukan sinergi dengan sistem pembinaan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah utama bahwa kinerja guru merupakan produk interaksi kompleks antara faktor formal dan non-formal yang tidak dapat diukur hanya melalui status sertifikasi semata.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pandangan Hattie (2021) dan Hanushek & Woessmann (2020) bahwa kualitas guru lebih ditentukan oleh refleksi profesional dan komitmen terhadap *continuous professional development* daripada sekadar pengakuan administratif. Dalam konteks Indonesia, temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Sutarto (2023) serta Fitriani et al. (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan dukungan kepala sekolah memiliki pengaruh lebih besar terhadap performa guru dibandingkan faktor sertifikasi. Furthermore, penelitian ini mengungkap bahwa guru non-sertifikasi yang aktif mengikuti pelatihan atau komunitas belajar digital menunjukkan kinerja yang kompetitif, menandakan adanya pergeseran paradigma profesionalisme dari basis legal ke basis kompetensi nyata.

Dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya, hasil penelitian ini mengonfirmasi temuan Arismunandar dan Fajrianti (2022) bahwa kebijakan sertifikasi di Indonesia masih berorientasi administratif dan belum sepenuhnya bertransformasi

menjadi sistem pengembangan kompetensi. Namun, temuan ini memperluas kajian tersebut dengan konteks pendidikan kepulauan, di mana keterbatasan infrastruktur dan akses pelatihan menjadi faktor pembeda yang signifikan. Dalam perspektif global, hasil penelitian ini selaras dengan laporan OECD (2022) yang menekankan bahwa efektivitas sertifikasi bergantung pada integrasi dengan budaya profesional sekolah dan sistem pembinaan berkelanjutan. In contrast, temuan ini berbeda dengan hasil studi Darling-Hammond et al. (2020) di Amerika Serikat dan Finlandia, yang menunjukkan hubungan langsung antara sertifikasi dan hasil belajar siswa karena dukungan sistem pengembangan profesional yang kuat dan berkelanjutan di kedua negara tersebut.

Hasil penelitian juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori *teacher performance* dan *transformational leadership* dalam konteks pendidikan kepulauan. Secara konseptual, kinerja guru di wilayah ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh konteks sosial, geografis, dan budaya organisasi pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformatif Bass dan Riggio (2019), yang menekankan pentingnya *idealized influence* dan *individualized consideration* dalam membangun komitmen profesional. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformatif terbukti mampu menumbuhkan semangat kolektif dan rasa tanggung jawab kolektif terhadap kualitas pembelajaran, sebagaimana juga diungkapkan oleh Harris dan Spillane (2021) dalam konsep *distributed leadership*. Dengan demikian, penelitian ini memperluas teori kepemimpinan pendidikan dengan menambahkan dimensi kontekstual khas wilayah kepulauan yang menekankan kolaborasi, adaptasi, dan solidaritas sosial.

Moreover, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja guru berperan sebagai variabel mediasi penting yang menjelaskan hubungan antara sertifikasi dan kinerja profesional. Temuan ini mendukung teori kebutuhan aktualisasi

Maslow (dalam Robbins & Judge, 2023) bahwa penghargaan formal seperti tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan motivasi eksternal, namun belum tentu memunculkan motivasi intrinsik tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks Maluku Tengah, motivasi kerja guru banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial dan komunal, termasuk solidaritas antar-guru serta kepedulian terhadap peserta didik. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Rumahlatu (2021) dan Nakul (2023) yang menyoroti pentingnya kearifan lokal dan budaya kolektif dalam membentuk etos kerja guru di daerah kepulauan.

Dari perspektif teoritik, penelitian ini menawarkan *theoretical extension* terhadap model kinerja guru dengan mengintegrasikan dimensi sertifikasi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi ke dalam kerangka konseptual yang lebih komprehensif. Model ini menjembatani kesenjangan antara teori *performance management* (Supriyanto et al., 2022) dan pendekatan *teacher professional development* (Darling-Hammond et al., 2020). Dalam hal ini, hasil penelitian menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya merupakan outcome administratif dari kebijakan sertifikasi, tetapi juga refleksi dari ekosistem profesional yang dinamis, meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, serta pembelajaran reflektif. Model konseptual ini memiliki relevansi akademik tinggi karena memperluas batasan teori kinerja dalam konteks pendidikan kepulauan yang selama ini kurang diperhatikan dalam literatur internasional.

Implikasi praktis dari penelitian ini cukup luas. Dalam konteks kebijakan, hasil penelitian memberikan masukan bagi Kemendikbudristek dan pemerintah daerah untuk memperkuat program sertifikasi dengan pendekatan berbasis kinerja (*performance-based certification*) dan *contextual professional development*. Kebijakan tersebut perlu menekankan integrasi antara sertifikasi dan program peningkatan kapasitas berkelanjutan, seperti *mentoring system*, *peer learning*, dan *digital pedagogy training*.

Moreover, hasil ini sejalan dengan arah kebijakan Permendikbudristek Nomor 50 Tahun 2023 tentang Kurikulum Merdeka yang menempatkan guru sebagai penggerak transformasi pembelajaran berbasis kompetensi. Dalam konteks global, temuan ini juga berkontribusi pada wacana *Education for Sustainable Development (ESD)* sebagaimana dirumuskan UNESCO (2023), di mana guru berperan penting dalam membangun kesadaran keberlanjutan dan tanggung jawab sosial di sekolah.

Selain kontribusi kebijakan, hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi kepala sekolah dan lembaga pendidikan. Peningkatan kinerja guru di wilayah kepulauan dapat dicapai melalui kombinasi kepemimpinan yang transformatif, pembinaan reflektif, dan sistem penghargaan berbasis hasil. Sekolah perlu menciptakan *learning organization* yang mendorong kolaborasi, berbagi praktik baik, serta refleksi bersama. Dalam konteks Maluku Tengah, strategi ini harus diadaptasi dengan mempertimbangkan nilai-nilai budaya lokal seperti semangat gotong royong dan solidaritas sosial yang kuat di antara komunitas guru. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Sterling (2020) tentang *sustainable education* yang menekankan pentingnya keseimbangan antara keberlanjutan sosial, kultural, dan ekopedagogis dalam pembangunan pendidikan.

Kontribusi akademik dari penelitian ini terletak pada upaya integratifnya dalam menggabungkan teori kepemimpinan pendidikan global dengan realitas sosial-budaya lokal. Penelitian ini memperkaya literatur internasional dengan menghadirkan perspektif kepulauan (*island-based perspective*) dalam studi kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menegaskan validitas teori *transformational leadership* dan *teacher performance*, tetapi juga memperluas cakupannya melalui dimensi sosial dan geografis yang khas Indonesia Timur. Moreover, penelitian ini berkontribusi pada literatur metodologis dengan menunjukkan keunggulan pendekatan *mixed methods* dalam memahami fenomena pendidikan yang

kompleks, sebagaimana direkomendasikan oleh Creswell dan Plano Clark (2020) serta Miles, Huberman, dan Saldaña (2023).

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan geografis dan jumlah partisipan yang relatif terbatas. Temuan ini belum dapat digeneralisasi ke seluruh wilayah Indonesia dengan konteks sosial dan infrastruktur yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian ke beberapa provinsi kepulauan dan menguji model konseptual yang dikembangkan melalui pendekatan *structural equation modeling* (SEM) atau *multilevel analysis*. Selain itu, studi lintas budaya dapat dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana peran sertifikasi dan kepemimpinan sekolah berinteraksi dalam konteks yang lebih luas, termasuk di negara-negara Asia Tenggara yang memiliki struktur pendidikan serupa.

Sebagai penutup, hasil penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas sertifikasi guru bukan ditentukan oleh sertifikat itu sendiri, melainkan oleh sejauh mana sistem pendidikan mampu mengelola sumber daya manusia pendidik dalam ekosistem profesional yang mendukung. Dengan demikian, sertifikasi harus dipandang sebagai bagian dari proses pengembangan profesional yang berkelanjutan dan berorientasi pada hasil belajar siswa. Penelitian ini memberikan fondasi empiris dan teoretis bagi pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi pendidikan untuk membangun sistem pembinaan guru yang kontekstual, reflektif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa sertifikasi guru memiliki hubungan integratif dengan peningkatan profesionalisme, motivasi intrinsik, dan mutu pembelajaran di tingkat sekolah menengah pertama di wilayah kepulauan. Temuan empiris menunjukkan bahwa sertifikasi bukan sekadar instrumen administratif, melainkan sebuah mekanisme transformatif yang memperkuat identitas

profesional guru, meningkatkan reflektivitas pedagogik, serta membangun kultur kolaboratif di lingkungan sekolah. Hubungan antara sertifikasi dan motivasi profesional mengonfirmasi keterkaitan teoretik antara *self-determination theory* dan *transformational leadership*, yang bersama-sama membentuk dasar konseptual bagi peningkatan kinerja dan efektivitas pembelajaran. Secara teoretis, penelitian ini memperluas model kepemimpinan pendidikan dengan menempatkan sertifikasi sebagai variabel mediasi antara kebijakan profesional dan praktik pedagogik kontekstual. Secara praktis, hasil penelitian menawarkan kerangka konseptual bagi perancang kebijakan dan lembaga pendidikan untuk mengintegrasikan nilai-nilai lokal, seperti *pela gandong*, dalam program pengembangan profesional guru. Meskipun penelitian ini terbatas pada konteks geografis dan institusional tertentu, model konseptual yang dihasilkan dapat diuji secara lintas budaya melalui pendekatan *mixed-methods* atau longitudinal di masa depan. Dengan demikian, studi ini berkontribusi dalam merekonstruksi pemahaman tentang sertifikasi guru sebagai praktik kepemimpinan edukatif yang berorientasi pada keberlanjutan, keadilan, dan transformasi sosial dalam sistem pendidikan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, A., & Fajrianti, N. (2022). Dampak sertifikasi terhadap profesionalisme guru di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(3), 211–225. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v7i3.221>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Statistik Pendidikan Indonesia 2025*. Jakarta: BPS. <https://www.bps.go.id>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315224723>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2020). *Designing and Conducting Mixed*

- Methods Research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2020). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-professional-development-report>
- Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah. (2024). *Laporan Kinerja Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah 2024*. Masohi: Dinas Pendidikan Maluku Tengah.
- Fitriani, A., Arismunandar, A., & Syahril, S. (2021). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(2), 321–332. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i2.39532>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. Cambridge, MA: MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/11885.001.0001>
- Harris, A., & Spillane, J. (2021). Distributed leadership in schools: Leading or misleading? *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 423–438. <https://doi.org/10.1177/1741143220910438>
- Hattie, J. (2021). *Visible Learning: The Sequel*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003229374>
- Kemendikbudristek. (2024). *Laporan Tahunan Pendidikan Nasional 2024*. Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin). <https://pusdatin.kemdikbud.go.id>
- Latifah, R., Handayani, E., & Rosdiana, S. (2021). Efektivitas sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja profesional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 13(2), 102–117. <https://doi.org/10.21009/jmpi.132.04>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2023). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nakul, M. (2023). *Analisis Kinerja Guru Sertifikasi dan Non Sertifikasi pada SMP se-Kecamatan Kota Masohi Kabupaten Maluku Tengah*. Ambon: Universitas Pattimura.
- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. (2007). Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Rumahlatu, E. (2021). Profesionalisme guru bersertifikasi di Maluku. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Cendekia*, 9(4), 455–470. <https://doi.org/10.33474/jipce.v9i4.3492>
- Sterling, S. (2020). *Sustainable Education: Re-Visioning Learning and Change*. Bristol: Green Books.
- Supriyanto, A., Triananda, C., & Mulyani, S. (2022). Analisis faktor kinerja guru dan implikasinya terhadap mutu pembelajaran. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 234–248. <https://doi.org/10.17509/jap.v29i2.49285>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2020). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher*

- Education*, 95, 103–124.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103124>
- UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Teachers and Learning Recovery*. Paris: UNESCO Publishing.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387062>
- Wahyuni, D., & Sutarto, S. (2023). Hubungan sertifikasi guru, motivasi kerja, dan hasil belajar siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 42(1), 75–91.
<https://doi.org/10.21831/cp.v42i1.52987>
- World Bank. (2023). *Transforming Education Systems: Teacher Development Report 2023*. Washington, DC: World Bank.
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1883-2>