

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebagian guru dianggap mutunya rendah. Masalah rendahnya mutu sekolah di Indonesia ini sudah sangat sering dikeluhkan masyarakat. Hal ini peranan guru merupakan salah satu unsur yang dianggap sangat menentukan. Dengan kata lain, rendahnya mutu sekolah dipandang mempunyai kaitan langsung dengan rendahnya mutu guru. Orang tua melihat suatu sekolah terutama dilihat dari mutu gurunya, sebab mutu guru yang rendah menyebabkan mutu sekolah yang rendah pula. Belum tentu dengan adanya sarana dan administrasi yang begitu memadai dapat meningkatkan mutu sekolah. Peningkatan kesejahteraan (gaji) guru lebih mampu meningkatkan mutu dari pada melalui penyediaan sarana. Di Indonesia bahkan masih banyak sekolah yang kebutuhan minimal sarana pendidikan saja juga belum terpenuhi. Sesungguhnya mutu sekolah bukan saja masalah yang dihadapi oleh negara-negara berkembang, tetapi juga dihadapi oleh negara-negara yang sudah maju (Wiharyanto, 2005).

Sarana dan fasilitas pendidikan merupakan masalah bagi negara-negara berkembang terutama di Indonesia. Hingga saat ini Indonesia masih merupakan negara yang rendah tingkat pendidikannya rendah dibanding negara-negara lain. Hal ini dapat disebabkan kurangnya sarana dan fasilitas pendidikan, apalagi masih banyak sekolah yang sarana pendidikannya saja belum terpenuhi. Sarana dan fasilitas dapat menunjang semangat belajar siswa apalagi zaman yang modern

saat ini, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya sarana dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan mutu pendidikan. Apabila sarana dan fasilitas pendidikan yang memadai dapat diwujudkan, maka akan menciptakan generasi yang lebih berpotensi dan lebih tinggi tingkat pendidikannya. Disamping itu ternyata mutu guru juga menjadi salah satu unsur yang menentukan munculnya generasi muda yang berprestasi. Dapat dikatakan tinggi rendahnya mutu sekolah juga dilihat dari tinggi rendahnya mutu guru. Walaupun sarana yang memadai diwujudkan belum tentu dapat meningkatkan mutu sekolah tanpa adanya mutu guru yang tinggi. Melalui peningkatan kesejahteraan guru akan meningkatkan mutu daripada hanya melalui penyediaan sarana.

Dalam hal ini yang dipermasalahkan adalah guru dan mutu yang seharusnya dimiliki. Persoalan mendasar dari mutu pendidikan yang terkait dengan guru adalah kesejahteraan guru. Kesejahteraan meliputi aspek material dan nonmaterial. Nonmaterial misalnya kemudahan naik pangkat, suasana kerja yang sejuk dan perlindungan hukum. Adapun yang termasuk kesejahteraan material adalah gaji, tunjangan dan insentif lainnya. Aspek material khususnya gaji yang harus secara jujur diakui masih sangat minim. Selama ini banyak guru yang mengeluhkan gaji yang terlalu rendah. Hal ini merupakan salah satu alasan kurang optimalnya kinerja guru dalam memberikan suatu pengajaran. Suatu ironi memang, ketika semua pihak berusaha memajukan pendidikan, gaji guru justru menjadi faktor penghambat utama kemajuan tersebut. Alokasi anggaran sebesar 20% pun bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Ketika banyak kebutuhan yang harus dipenuhi maka anggaran sebesar itu akan dianggap sebagai suatu

kesia-siaan belaka. Satu hal yang luput ketika membicarakan mutu guru adalah kualitas yang dimiliki. Ketika kurangnya gaji begitu dipermasalahkan maka kualitas yang sesuai untuk mendapatkan gaji kurang diperhatikan.

Kenaikan gaji cenderung hanya upaya mengimbangi laju inflasi. akibatnya secara riil daya beli para guru umumnya tidak banyak meningkat. Walaupun secara langsung tidak berpengaruh terhadap kualitas guru, tetapi gaji guru dan mutu pendidikan memang tidak terpisahkan. Jika gaji guru meningkat maka akan meningkatkan pula status guru, sehingga mampu menarik calon-calon guru yang berkualitas (Kedaulatan Rakyat, 2005).

Lembaga pendidikan guru bukanlah idola calon mahasiswa atau orangtua, sebab dalam masyarakat yang cenderung melihat kemampuan ekonomi sebagai ukuran status sosial status guru dianggap "kurang baik" karena pendapatannya rendah. Karena itu jabatan guru tidak menarik minat banyak orang dan juga tidak menarik bagi para putra-putri terbaik bangsa. Adanya kesempatan untuk menjadi guru yang sempit karena lembaga-lembaga pendidikan justru lebih mengangkat lulusan fakultas murni lantaran kemampuannya dianggap lebih menyebabkan kualitas dan kuantitas yang masuk lembaga pendidikan guru juga merosot. Konsekuensinya mutu lulusan atau calon guru yang dihasilkan merosot pula, akibatnya mutu pendidikan akan terus merosot pula. Melihat kondisi pendidikan saat ini tidak banyak yang dilakukan dalam usaha menarik minat calon bermutu memasuki lembaga pendidikan guru selama faktor status guru tidak dapat diubah atau diperbaiki. Menaikkan pandangan terhadap profesi guru amat terkait dengan kemampuan keuangan pemerintah, mengingat pada waktu ini sekolah terutama

dikelola oleh pemerintah. Barangkali anggapan-anggapan yang kurang menguntungkan bagi pendidikan guru seperti diatas yang menyebabkan calon guru kurang memiliki motivasi yang kuat.

Lebih parah lagi, sebagian yang dididik sebagai calon guru sekarang sebenarnya tidak ingin menjadi guru oleh karena mereka tahu bahwa profesi guru tidak memberikan kesempatan kepada mereka untuk menjadi pemimpin, memperoleh harta kekayaan yang banyak, kekuasaan yang cukup, atau pengaruh yang luas. Oleh karena itu sampai saat ini profesi guru dirasa sebagai kerja paksa artinya terpaksa jadi guru karena bidang lain tidak bisa menampungnya, tetapi kerja paksa juga dapat diartikan kerja keras tetapi gajinya kecil. Dimasyarakat yang lebih mementingkan pada pemenuhan kebutuhan materi kedudukan atau pekerjaan guru kurang memperoleh nilai tinggi, sebab walaupun tugas guru itu mulia namun tidak memberi keuntungan materi. Berdasarkan kondisi tersebut maka agaknya sulit bagi pendidikan guru untuk menangkis serangan atau kritik tentang mutu lulusannya. Masyarakat mengeluh anak-anaknya diajar oleh guru yang kurang bermutu disisi lain dikhawatirkan semakin merosotnya minat calon mahasiswa yang ingin menjadi guru. Keluhan masyarakat dan kekhawatiran tersebut pada akhirnya dialamatkan kepada pemerintah juga.

Selain faktor individu dan pendidikannya, sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan baik termasuk sekolah negeri dan swasta tampaknya perlu mendapat perhatian lebih. Saat ini sekolah-sekolah yang ada masih kurang memperhatikan kelayakan sarana dan prasarana yang dimilikinya. Memang tidak semua kebutuhan harus terpenuhi. Semua itu

tergantung dengan kemampuan dan kebutuhan sekolah yang bersangkutan. Oleh karena itu, ketersediaan sarana dan prasarana tiap-tiap sekolah tidak dapat disamaratakan. Namun, untuk pendukung kegiatan belajar-mengajar yang bersifat dasar hendaknya tersedia dengan memadai. Hal ini diperlukan agar aktifitas belajar mengajar dapat berjalan sesuai harapan, sehingga kinerja guru akan lebih optimal (Damiri, 2008).

Saat ini memang sudah banyak kebijakan dan strategi untuk memperbaiki mutu sekolah namun hasilnya belum optimal. Jadi sejauh gaji guru masih relatif rendah tampaknya tidak mudah meningkatkan mutu pendidikan. Disitulah titik kelemahan pendidikan di Indonesia, sehingga mutu sekolah sulit ditingkatkan. Oleh sebab itu jika Indonesia benar-benar ingin meningkatkan mutu sekolah, maka sistem penggajian guru secepatnya diperbaiki.

Rendahnya gaji guru saat ini sering disebut sebagai faktor utama penyebab turunnya mutu pendidikan. Namun, benarkah hal itu yang terjadi. Saat ini kita juga harus mulai mempertanyakan kualitas guru secara keseluruhan. Apakah sudah menjadi seorang guru yang profesional ataukah hanya bekerja demi uang. Apakah guru saat ini bekerja dengan menggunakan prinsip kerja keras atau hanya berorientasi pada uang. Itu yang harus kita perrtanyakan. Ketika guru hanya mementingkan uang maka profesi guru hanya dianggap suatu pekerjaan untuk menopang hidup. Guru tidak dianggap sebagai suatu profesi mulia yang akan mendidik generasi penerus bangsa. Sebaliknya, dengan kerja keras maka guru akan memuliakan profesinya sebagai seorang pendidik dan pengajar. Banyak hal

satunya dengan mengadakan penelitian. Di Indonesia masih sangat sedikit guru yang dengan inisiatif sendiri melakukan penelitian yang berkaitan dengan profesinya. Rata-rata guru hanya mengandalkan gaji yang diterima sebagai sumber penghasilan. Polapikir seperti inilah yang harus mulai dirombak untuk mengembangkan pendidikan kita saat ini

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.

Seiring dengan hal tersebut diatas untuk mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang baik ditentukan oleh kinerja para pelaku pendidikan, yakni kepala sekolah, guru, karyawan dan semua *stake holder* sekolah. Kinerja guru dalam pengelolaan pendidikan dan pengajaran merupakan variabel yang sangat berperan penting untuk mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu kinerja guru merupakan variabel yang menarik untuk diteliti.

Pertama guru adalah pelaku proses belajar mengajar. *Kedua* guru tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada siswa tetapi memberikan contoh sikap, ucapan dan perilaku kepribadian. *Ketiga* kualitas kinerja guru bukanlah suatu yang sudah final, tetapi selalu tumbuh dan berkembang. *Keempat*, jika kinerja guru tidak didukung oleh kompetensi profesional dan motivasi kerjanya

maka proses belajar menjadi lebih lancar. *Kelima* guru wajib memiliki kompetensi profesional sebagaimana tuntutan dari program sertifikasi guru dan motivasi kerja untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan (Damiri, 2008).

Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa pemberian tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan tersebut berlaku baik sebagai guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (swasta).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mencapai tujuan tersebut pemerintah telah menetapkan tiga rencana strategis yaitu (1) perluasan dan peningkatan akses, (2) peningkatan mutu, relevansi dan daya saing serta (3) peningkatan tata kelola pendidikan, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan pendidikan. Salah satu komponen pendidikan yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan rencana strategis tersebut adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam membentuk wajah pendidikan di Indonesia. Ujung tombak dari semua kebijakan

pendidikan adalah guru. Gurulah yang akan membentuk watak dan jiwa bangsa, sehingga baik dan buruknya bangsa ini sangat tergantung pada guru. Banyaknya kejahatan, pencurian, kerusuhan, pengangguran disebabkan oleh guru yang salah dalam menerapkan pendidikan. Demikian juga bangsa yang malas, kurang kreatif, kurang berani mengambil resiko, kurang inovatif, culas, berjiwa korup, sering meyalahkan orang lain, semua itu sangat ditentukan oleh peran guru.

Karena peran guru yang begitu besar, maka diperlukan guru yang profesional, kreatif, inovatif, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar, melek terhadap teknologi informasi, sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman. Tuntutan profesionalisme guru terus didengungkan oleh berbagai kalangan di masyarakat kita, termasuk kalangan guru sendiri melalui berbagai organisasi guru yang ada, di samping tuntutan perbaikan taraf hidup guru. Mereka berharap, untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia, diperlukan seorang guru yang profesional dalam mendidik siswasiswinya di sekolah.

Sejalan dengan tuntutan profesionalisme guru itulah, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut guru diposisikan sebagai suatu profesi sebagaimana profesi dokter, hakim, jaksa, akuntan dan profesi-profesi lain yang akan mendapat penghargaan sepadan sesuai dengan profesinya masing-masing. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14/2005 : pasal 1).

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU No. 14/2005 : pasal 2). Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional seperti yang dimaksudkan di atas dibuktikan dengan sertifikasi pendidik (UU No. 14/2005 : pasal 2).

Pelaksanaan kegiatan sertifikasi guru dalam jabatan akan melibatkan banyak instansi yang terkait dan guru peserta sertifikasi dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik.

Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Kompetensi guru yang harus dimiliki menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yaitu (1) pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik); (2) kepribadian (kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik); (3) sosial (kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar; dan (4) profesional (kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam).

Sedangkan pada pasal 1 ayat 1 dan ayat 4 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menelaah, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sedangkan pengertian profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru tidak cukup hanya memiliki predikat profesional saja dalam menjalankan fungsinya, tetapi guru harus memiliki juga kompetensi yang melekat pada dirinya. Hal ini sejalan dengan UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 10 bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan, menurut pandangan teori perilaku organisasi ditentukan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah lingkungan kerja, iklim kerja, serta akreditasi. Sementara dari perspektif organisasi, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, (1) penguasaan bahan; (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media dan sumber; dan menggunakan *micro teaching* dalam program pengalaman lapangan.

Lukman Ali, dkk (1995:503) mengatakan agar kinerja guru optimal perlu dukungan guru yang handal. Kompetensi profesional guru dinyatakan dalam Buku

Pedoman Pelaksana Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia dari Dirjendik kompetensi profesional guru meliputi : (1) kualitas hasil kerja; (2) kemampuan; (3) prakarsa /inisiatif; (4) komunikasi; dan (5) ketepatan waktu. Sedangkan motivasi kerja menurut Hasibuan, (2006), Hersey dan Blanchard (1995) dan Gibson (2000) ditunjukkan dengan (1) motif; (2) harapan; dan (3) insentif.

Dari uraian di atas, bahwa mutu pendidikan sangat ditentukan oleh mutu guru. Sedangkan diantara cara untuk meningkatkan mutu guru di Indonesia dilakukan dengan cara sertifikasi guru. Guru yang profesional ditentukan melalui proses sertifikasi. Oleh karena itu guru menjadi fokus dari akar masalah tentang kualitas pendidikan sehingga menjadikan penting untuk dikaji lebih dalam. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ilmiah dengan judul : " Pengaruh Motivasi kerja guru dan persepsi sertifikasi guru terhadap kinerja guru, studi kasus guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) se Kabupaten Sleman ."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalahnya adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT di Kabupaten Sleman?
- b. Apakah persepsi sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT di Kabupaten Sleman?
- c. Apakah persepsi sertifikasi guru dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT di Kabupaten Sleman?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT di Kabupaten Sleman?
- b. Pengaruh persepsi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SDIT di Kabupaten Sleman?
- c. Pengaruh persepsi sertifikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SDIT di Kabupaten Sleman?

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian ini diharapkan diperoleh manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan pada umumnya, serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian yang relevan ke arah pengembangan kinerja guru pada khususnya. Pembahasan tentang motivasi kerja dan persepsi sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebagai bagian yang tak terpisahkan dari manajemen pendidikan yang akan menjadi bahan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memiliki kemanfaatan sebagai berikut :

- 1) Masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman, mengenai materi motivasi guru dan persepsi sertifikasi guru dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kinerja guru.
- 2) Masukan bagi para Pengurus Yayasan Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Sleman untuk dijadikan pertimbangan secara operasional dalam merumuskan pengembangan kinerja guru yang akan datang.
- 3) Bahan perbandingan bagi pengurus JSIT Indonesia untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja guru dan persepsi sertifikasi guru .