

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tugas dan peran pendidikan adalah untuk menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa dapat dilihat dari seberapa majunya pendidikan di negara tersebut, dan negara dikatakan maju jika telah tersedianya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dalam jumlah, jenis, dan tingkat kompetensi tertentu yang dimiliki dalam jumlah yang memadai. Oleh karena itu, hampir semua negara memprioritaskan pembangunan pendidikan dalam penyusunan program pembangunan nasionalnya.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pasal 1 ayat 2 menyatakan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Komponen pendidikan adalah bagian-bagian dari sistem pendidikan yang menentukan berhasil atau tidaknya proses pendidikan (Slameto, 2010;11).

Adapun komponen-komponen tersebut meliputi: 1) Tujuan pendidikan, 2) Peserta didik, 3) Pendidik, 4) Bahan atau materi pelajaran, 5) Pendekatan dan metode, 6) Media atau alat, 7) Sumber belajar, 8) Evaluasi.

Pendidik atau guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang memiliki andil besar dalam proses pembelajaran. Undang-undang No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 menyatakan Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam Undang-undang no 14 tahun 2005 Bab 1, pasal 1, ayat 1 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam proses pembelajaran dituntut kinerja pendidik atau dalam hal ini guru yang berkualitas untuk membimbing peserta didik sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan diharapkan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Secara umum mutu pendidikan yang baik dan berkualitas mencerminkan hasil dari kinerja gurunya yang baik dan berkualitas juga.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:86) menyatakan kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang guru kerjakan dalam menghadapi tugas. Selain itu kinerja guru dapat diartikan hasil yang dicapai oleh seorang guru setelah guru melaksanakan tugas yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

Dalam proses pendidikan, peningkatan kinerja guru akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas output sumber daya manusia yang dihasilkan. Peran guru dalam mengelola komponen - komponen pengajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran merupakan cerminan pada kualitas pendidikan dan lulusan. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe dalam Supardi 2014:50)

Kesejahteraan guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah untuk memotivasi guru dalam menunjang terciptanya kinerja yang semakin membaik dikalangan pendidik. Wujud dari Perhatian pemerintah tersebut, diterbitkannya UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam bab IV pasal 14 sampai dengan 20 disebutkan tentang hak dan kewajiban Guru, di antaranya bahwa hak guru dalam memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan, berbagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi, berbagai tunjangan profesi, fungsional dan tunjangan khusus bagi guru di daerah terpencil. Untuk mendapatkan tunjangan tersebut sudah barang tentu harus memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan. Tujuan Sertifikasi adalah merupakan bagian dari peningkatan mutu seorang guru serta untuk meningkatkan kesejahteraannya. Oleh karena itu dengan adanya sertifikasi di harapkan guru

mampu menjadi pendidik yang professional dan berkopetensi sebagai agen pembelajaran

Menurut Uno dalam Hamzah B. (2016:3) menyatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, kekuatan ini yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Dimana motivasi kerja merupakan tenaga penggerak dalam diri seseorang yang mampu membuat seseorang bertindak atau berbuat untuk melakukan suatu kerja guna mencapai tujuan. Setiap guru sangat penting memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Seorang guru yang memiliki motivasi akan lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah merupakan daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk tercapainya suatu tujuan. Bila motivasi kerjanya tinggi maka kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka kinerja yang dimiliki tersebut juga rendah.

Dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan khususnya kegiatan pembelajaran disekolah perlu diadakan suatu pengawasan dan pembinaan kearah pencapaian tujuan pendidikan. Dalam hal ini peranan kepala sekolah sangat penting untuk mengelola sekolah untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam menghadapi berbagai perubahan dan perbaikan kualitas pendidikan secara terus menerus, diperlukan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi pada hakikatnya melakukan pengawasan terhadap proses pendidikan di sekolah, tetapi dalam pelaksanaannya bukan untuk mencari kesalahan guru dalam kegiatan pembelajaran, melainkan supervisi itu lebih diarahkan kepada usaha untuk memberikan bantuan bagi guru-guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik yang endingnya menghasilkan output yang berkualitas.

Kenyataannya dilapangan tidak sesuai dengan harapan, Sri Mulyani selaku menteri keuangan, mengkritisi guru yang telah mengikuti program sertifikasi guru yang tidak serius dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dia senang karena guru sekarang harus disertifikasi tetapi sekaligus mempertanyakan sikap guru yang sekedar procedural mengejar sertifikasi agar bisa mendapatkan tunjangan profesi. Sementara hasil sertifikasinya tidak mencerminkan apa-apa dan tidak berdampak pada kualitas profesionalnya sebagai guru, akibatnya dikawasan ASEAN saja, mutu pendidikan Indonesia mulai di salip oleh Vietnam yang semula berada di belakang Indonesia.(kompas.com selasa,10/7/2018)

Muliastuti (2018) menyatakan bahwa tujuan dari pemerintah untuk menerapkan tunjangan sertifikasi terhadap guru adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru. UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan guru harus memiliki 4 kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Persoalannya, kenapa sampai hari ini kita masih berhadapan dengan

masalah klasik mutu guru. Berbagai penilaian yang dilakukan Kemendikbud menunjukkan kompetensi pedagogik dan profesional guru rata-rata masih rendah.

Berawal dari hasil observasi peneliti selaku kepala sekolah terhadap guru yang berada di lingkungan kerja peneliti, yang menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang kurang bergairah dalam mengajar, tidak membuat perangkat pembelajaran, meninggalkan kelas yang menjadi tanggungjawabnya, dan kurang inovatif dalam melaksanakan pembelajaran. Padahal seorang guru merupakan sosok panutan terhadap siswa. Semangat kerja guru dalam mengajar akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan anak didik. Sayangnya justru memiliki motivasi rendah, tidak melaksanakan tugas secara maksimal. Hal ini menunjukkan kinerja guru yang berada di lingkungan kerja peneliti masih kurang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada 4 SMP Negeri di kecamatan Marga, diperoleh data sebagai berikut:

TABEL 1.1
Data Jumlah Guru SMP Negeri di kecamatan Marga

NO	Nama satuan pendidikan	Guru Tersertifikasi	Guru Non sertifikasi	Jumlah
1	SMP N 1 Marga	34	32	66
2	SMP N 2 Marga	35	32	67
3	SMP N 3 Marga	6	5	11
4	SMP N 4 Marga	5	16	21
Jumlah		80	85	165

Dari data tersebut dapat dilihat dari 165 guru di SMP Negeri se kecamatan Marga, 85 Orang atau 52 % guru yang belum tersertifikasi, hal ini menunjukkan kesenjangan yang cukup besar secara finansial penghasilan guru antara guru yang tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi yang mengakibatkan banyak guru non sertifikasi mencari penghasilan tambahan di luar sekolah untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya, yang berimplikasi pada proses pembelajaran menjadi terganggu dan tidak berkualitas yang menyebabkan hasil belajar menjadi rendah.

Dari hasil wawancara kepada kepala Sekolah SMP di kecamatan marga dapat disimpulkan:

1. Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh guru –guru masih belum optimal, terbukti beberapa guru yang datang terlambat, sering terjadi jam pelajaran yang kosong di jam pelajaran 1,2 dan jam pelajaran 6,7, 8. Kadang diisi dengan pemberian tugas yang tidak di koreksi.
2. Beberapa guru tidak bangga menjadi seorang guru akibat kurangnya pemberian penghargaan berupa finansial yang berakibat motivasinya rendah, yang berdampak terhadap kinerja guru.
3. Tunjangan sertifikasi yang diberikan kepada Guru tidak serta merta dapat membuat kinerja guru itu bertambah baik, karena cukup banyak Guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi kinerjanya cukup bahkan kurang baik, yang sering menjadi bomerang terhadap guru-guru non sertifikasi.
4. Supervisi yang dilakukan kepada guru sudah sesuai dengan rencana, tapi terkadang banyak guru tidak menyelesaikan tugas administrasinya dengan alasan yang tidak masuk akal. Ini berarti kurangnya motivasi dari guru untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diwajibkan.

Dari hasil wawancara dengan Pengawas sekolah SMP Kabupaten Tabanan bahwa:

1. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah belum dilakukan secara efektif berdampak adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar dengan

cara kurang professional, sehingga kualitas pembelajaran rendah pada akhirnya berdampak pada rendah juga kualitas outputnya.

2. Pandangan guru terhadap supervisi cenderung negatif yang mengasumsikan bahwa supervisi merupakan model pengawasan terhadap guru dengan menekan kebebasan guru untuk menyampaikan pendapat.
3. Kasus guru senior cenderung menganggap supervisi merupakan kegiatan yang tidak perlu karena menganggap bahwa telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih.
4. Guru dan tenaga kependidikan lainnya sebagai pelaksana proses pendidikan disekolah perlu dibantu, dibimbing dan dibina secara terus menerus sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan dirinya kearah yang lebih baik. Namun dalam kenyataan jarang dapat dilakukan karena kepala sekolah karena harus mendahulukan tugas lain yang lebih mendesak. Secara empirik di lapangan pelaksanaan supervisi sebagai tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dari segi periode pelaksanaan, sasaran, dan fokus supervisi belum optimal dilakukan.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas mendasari peneliti tertarik untuk meneliti tentang kontribusi sertifikasi guru, motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Marga.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, Secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dari semua faktor tersebut dapat diidentifikasi

beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai tenaga pengajar. Hal ini disebabkan antara lain:

- 1) Adanya kecenderungan rendahnya motivasi kerja guru yang antara lain disebabkan karena belum memadainya imbalan atau *reward* dalam bentuk *financial* dan penghargaan jika dibandingkan dengan beban kerja guru yang cukup berat.
- 2) Adanya kecenderungan rendahnya tingkat kinerja guru pada proses pembelajaran akibat dari guru terlalu sibuk mencari tambahan penghasilan diluar sekolah, sehingga dalam proses pembelajaran selalu memberikan tugas kepada siswa karena kurang persiapan.
- 3) Adanya kecenderungan kepala sekolah masih belum melakukan supervisi secara konsisten dan berkesinambungan, dalam mengawasi, mengarahkan dan membimbing guru.
- 4) Adanya kecenderungan kepala sekolah belum berani bertindak tegas dalam membina guru-guru yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugasnya berdasarkan hasil kegiatan supervisi, masih tergolong rendah.
- 5) Adanya kecenderungan iklim kerja sekolah yang kurang kondusif disebabkan kecenderungan pembagian tugas mengajar yang tidak adil dan banyak guru yang dibebani tugas mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
- (6) Adanya kecenderungan kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang sering membuat guru tidak

dapat beraktivitas optimal sehingga cenderung dapat memicu rendahnya tingkat kinerja guru dalam menjalankan fungsi edukatif.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang harus dikaji sehubungan dengan berbagai faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, maka tidak mungkin terselesaikan dalam sebuah penelitian dalam waktu yang cukup singkat. Dengan keterbatasan kemampuan, biaya dan waktu yang ada, dalam penelitian ini akan dibatasi permasalahan yang akan diteliti, yaitu sebatas pada kontribusi sertifikasi guru, motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, suatu studi tentang persepsi guru yang dilakukan di SMP Negeri di kecamatan Marga.

Untuk mempersempit ruang lingkup yang dikaji, perlu diadakan pembatasan terhadap permasalahan yang akan diteliti tingkat kinerja guru SMP Negeri di kecamatan marga. Yang diteliti dalam penelitian ini hanya dibatasi pada beberapa faktor, yaitu, (1) Sertifikasi guru, (2) motivasi kerja guru, dan (3) supervisi akademik kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan kinerja guru, dalam menjalankan tugas.

Batasan penelitian untuk sertifikasi guru terbatas pada serifikasi guru yang diberikan oleh pemerintah kepada guru dalam menjalankan tugasnya. Data diperoleh dari pengakuan guru dari jawaban koesioner yang diedarkan. Motivasi yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada motivasi kerja yang dapat diamati sebagai pengakuan dari guru sendiri dalam menjalankan tugas kependidikan yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diedarkan, di SMP Negeri di kecamatan Marga tempat guru menjalani aktivitas mengajar. Untuk kegiatan supervisi

akademik yang diteliti dalam penelitian ini, terbatas pada kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru dalam menjalankan tugas mengajar. Data diperoleh dari persepsi guru melalui jawaban kuesioner yang diedarkan. Tingkat kinerja yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada kinerja guru yang dapat diamati sebagai pengakuan dari guru sendiri dalam menjalankan tugas kependidikan yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diedarkan, Penelitian ini dilakukan terbatas pada SMP Negeri di kecamatan Marga.

1.4 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan permasalahan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu sebagai berikut

- (1) Apakah terdapat kontribusi secara signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga ?
- (2) Apakah terdapat kontribusi secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga ?
- (3) Apakah terdapat kontribusi secara signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga ?
- (4) Apakah terdapat kontribusi secara signifikan sertifikasi guru, motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Marga?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan tingkat kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga yang di

dasarkan atas sertifikasi guru, motivasi kerja guru dan supervisi akademik kepala sekolah.

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah:

- (1) Untuk mengetahui kontribusi sertifikasi guru terhadap tingkat kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga.
- (2) Untuk mengetahui kontribusi Motivasi kerja terhadap tingkat kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga.
- (3) Untuk mengetahui kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap tingkat kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga.
- (4) Untuk mengetahui kontribusi sertifikasi guru, motivasi kerja, dan supervisi akademik kepala sekolah yang terbentuk secara bersama-sama terhadap tingkat kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Kalau tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab searah dan akurat, sehingga dapat menjelaskan tentang kegunaan dari penelitian itu sendiri. (Ridwan dalam Astini 2017). Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen pada umumnya dan manajemen pendidikan pada khususnya yang berkaitan dengan teori sertifikasi guru, teori motivasi kerja teori supervisi akademik dan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi guru-guru, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, memperkaya wawasan keilmuan, dan pengembangan keilmuan secara umum sebagai calon peneliti untuk melakukan penelitian dimasa-masa yang akan datang khususnya dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas kependidikan
2. Bagi kepala sekolah dan calon kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai sumbangan pemikiran dan bahan acuan dalam melaksanakan supervisi di bidang pendidikan sehingga mampu meningkatkan kinerja guru sebagai bawahannya.
3. Bagi dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan permasalahan dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.