

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Program sertifikasi guru yang diselenggarakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ternyata tidak memberi dampak perbaikan terhadap mutu pendidikan nasional. Padahal, penyelenggaraannya telah menguras sekitar dua pertiga dari total anggaran pendidikan yang mencapai 20 persen APBN (2010). Pada 2010, sebagai contoh, biaya sertifikasi mencapai Rp 110 triliun. Kesimpulan Bank Dunia itu diperoleh setelah meneliti sejak 2009 di 120 SMP di seluruh Indonesia, dengan melibatkan 39.531 siswa. Hasil tes antara siswa yang diajar guru yang bersertifikasi dan yang tidak untuk mata pelajaran Matematika, Bahasa Indonesia, serta IPA dan Bahasa Inggris diperbandingkan. Hasilnya, tidak terdapat pengaruh program sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SMP.

Program sertifikasi guru sesungguhnya tuntutan yang diamanatkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mewajibkan seluruh guru disertifikasi dan diharapkan tuntas sebelum 2015. Upaya ini semata-mata dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Sejak 2005, guru-guru telah diseleksi untuk mengikuti program sertifikasi berdasarkan kualifikasi akademik, senioritas, dan golongan kepangkatan, seperti harus berpendidikan S-1 dan jumlah jam mengajar 24 jam per minggu. Indikator ini digunakan untuk memperhatikan kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan emosional mereka. Sekitar 2 juta guru telah disertifikasi, baik melalui

penilaian portofolio pengalaman kerja dan pelatihan yang telah diperoleh ataupun melalui pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) selama 90 jam. Para guru yang telah lulus disebut guru bersertifikasi dan berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar gaji pokok yang diterima setiap bulannya. Pemerintah telah mencanangkan, pada 2015 hanya guru yang bersertifikasi yang diperbolehkan mengajar.

Pertama, dengan target tersebut, penyelenggaraan sertifikasi guru kelihatannya telah dipersepsikan sebagai proyek besar yang keberhasilannya diukur secara kuantitatif sesuai target. Akibatnya, proses pelaksanaannya mudah terbawa ke kebiasaan formalitas birokrasi yang ada, tetapi kenyataannya sebagian guru malah melakukan tindakan tidak terpuji dengan memalsukan dokumen – dokumen portofolio untuk kepentingan portofolio (Suara Pembaruan, 11 Maret 2008).

Kedua, bagaimana mengaitkan program sertifikasi guru dengan pembenahan mekanisme pengadaan dan perekrutan calon guru di perguruan tinggi lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK). Sesuai amanat UU, LPTK adalah perguruan tinggi yang diberi tugas menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan nonkependidikan. Namun, pasca- konversi Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan di universitas, perhatian mereka sebagai LPTK tidak lagi terfokus ke penyiapan guru, tetapi lebih tergodanya ke orientasi non-kependidikan. Akibatnya, tugas-tugas penyelenggaraan sertifikasi yang

dibebankan kepada sejumlah LPTK tak tertangani maksimal. Bahkan, peran dalam penyiapan calon guru tak lagi didasarkan atas perencanaan yang lebih sistemis dan komprehensif.

Ketiga, bagaimana menyelenggarakan program sertifikasi guru agar lebih berbasis di kelas. Selama ini mereka yang mengikuti PLPG kelihatannya tidak dirancang untuk mengamati kompetensinya mengajar di kelas. Proses sertifikasi guru berjalan terpisah dengan peningkatan mutu proses belajar-mengajar di kelas. Akibatnya, penyelenggaraan program sertifikasi guru tersebut tidak berdampak pada peningkatan mutu secara keseluruhan. Data menunjukkan, pada 2011, TIMMS (studi internasional tentang matematika dan IPA) melaporkan, untuk matematika skor Indonesia 386, tak jauh beda dengan Suriah (380), Oman (366), dan Ghana (331). Sementara untuk IPA, Indonesia (406) tak jauh beda dengan Botswana (404) dan Ghana (306). Selanjutnya, studi PISA (program penilaian siswa internasional untuk matematika, IPA, dan membaca) pun menunjukkan Indonesia selalu berada pada urutan kelompok terendah di dunia (Abbas, 2013).

Temuan hasil penelitian awal yang dilakukan Ditjen PMPTK yang difasilitasi Bank Dunia (2010) terhadap guru – guru SMP yang sudah disertifikasi belum memberikan gambaran menarik, contohnya : (1). Sebagian guru yang telah disertifikasi masih menjalani pekerjaan – pekerjaan lain yang dikhawatirkan dapat mengganggu tugas pokok guru. Misalnya guru masih tetap menjalankan les privat bagi siswa, tetap menjalankan sebagai wirausahawan, masih ada uang menjalankan aktivitasnya sebagai petani, (2). Sertifikasi belum bisa membawa dampak bagi peningkatan disiplin guru dalam menjalankan tugas profesional dan

terlihat masih banyak guru yang lalai melaksanakan tugasnya meskipun telah mendapatkan tunjangan profesi. 3. Masih ada guru yang telah di sertifikasi sering tidak masuk sekolah dengan alasan tidak memiliki jam mengajar di sekolah dan kasus terbanyak pada guru-guru SMP karena guru SMP adalah guru bidang studi. Dari gambaran singkat ini jelaslah bahwa usaha peningkatan mutu guru melalui program sertifikasi guru, belum memperlihatkan dampak positif sesuai yang diharapkan.

Demikian temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Dengan mensurvei 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah di sertifikasi belum meningkat secara signifikan (Haffid Abas, Editor Carolin Demanik dalam Kompas: 6 Oktober 2009). Guru-guru yang sudah lolos sertifikasi umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosial. Guru hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun.

Menurut McClelland motivasi berprestasi adalah motif yang mengarahkan perilaku seseorang pada tujuan yang diinginkan . Dias & Zulkaida (dalam Karolina, 2013). Guru membutuhkan motivasi berprestasi dalam bekerja disekolah khususnya meraih prestasi yang diinginkan namun tidak semua guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Ciri-ciri dari motivasi berprestasi antara lain tidak takut menghadapi kegagalan, bertanggung jawab atas tindakannya, ada keinginan menghadapi tugas-tugas yang menantang, mampu

menetapkan tujuan jangka panjang dan mampu fokus pada pekerjaannya (Schuler, dalam Sugito 2012).

Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi (Arifin, 2004).

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung berperannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi sekolah, pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin takan sangaberpengar dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi

motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu itu seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2001).

Hasil temuan studi yang terkait dengan kinerja guru baik untuk guru yang bersertifikat maupun yang belum bersertifikat. Temuan tersebut didasarkan pada guru pada proses pembelajaran, persepsi siswa, dan hasil observasi terhadap kinerja guru yang dinilai dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah disusun dan Pelaksanaan Proses Pembelajaran (PPP). Pada proses pembelajaran rerata skor kinerja guru bersertifikat lebih tinggi dibandingkan rerata skor kinerja guru belum bersertifikat, tetapi ditemukan pada SMP negeri dan SMP swasta kinerja guru bersertifikat lebih rendah dibandingkan dengan kinerja guru non-sertifikat, (Kementrian Pendidikan Nasional, 2010)

Penelitian akan dilaksanakan di SMP Negeri 11 Surakarta sebagai sekolah terakreditasi menghendaki guru - guru yang ada memiliki kinerja yang bagus. Hal ini diterapkan agar kualitas pembelajaran sekolah semakin efektif dan efisien sesuai visi dan misi sekolah. Untuk itu sekolah terus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru yang ada meski cukup sulit. Hasil wawancara kepala sekolah hari Kamis tanggal 17 Oktober 2013 mengatakan dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda – beda, di sekolah ini ada guru yang bersemangat dan ada juga yang tidak bersemangat, ada guru yang melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi tanggung jawab, selain itu ada juga guru

yang membolos, datang tidak tepat waktunya, pada saat jam mengajar ada yang ijin keluar, ada yang belum waktunya jam pulang kantor sudah pulang terlebih dahulu, ada guru yang belum selesai waktu bekerja, guru sudah pulang sebelum jam yang ditetapkan, Selain itu dalam proses pembelajaran masih monoton, Kepala sekolah juga melihat ada guru yang belum sepenuhnya menguasai materi pembelajaran, jadi ketika mengajar guru masih membaca buku panduan. Kepala Sekolah mengatakan selalu memberi himbauan kepada guru dan karyawan agar menjalankan dan menyelesaikan tugas, selain itu kepala sekolah berusaha memberikan motivasi supaya kinerja guru lebih baik dan menjadikan citra SMP menjadi lebih baik. Kondisi guru seperti inilah yang menjadi permasalahan dilembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru dengan kinerja rendah sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan Hasil observasi di SMP Negeri 11 Surakarta, terdapat 30 guru yang tersertifikasi dari guru 41 guru yang mengajar. Sedangkan 11 Guru belum melalui tahap sertifikasi. Hasil uji kompetensi guru SMP Negeri 11 Surakarta hanya 3 Guru yang lulus dari 41 guru yang mengajar. (Hasil Uji Kompetensi Guru 2013)

Tinggi rendahnya kinerja guru selain dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dipengaruhi oleh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Persepsi guru adalah tanggapan guru terhadap lingkungannya. Persepsi seseorang dipengaruhi oleh sikap pribadi orang tersebut. Misalnya saja guru menginginkan suasana tenang maka memandang dalam perilaku kepemimpinan kepala sekolah cenderung menerima apa adanya, sedangkan guru yang kreatif cenderung menginginkan sikap kepala sekolah juga lebih kreatif lagi. Pada penelitian ini

berarti persepsi guru berarti tanggapan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi? Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka peneliti ingin mengetahui secara empiris dengan melakukan penelitian berjudul: Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru (Studi pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru).

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang mendapat tunjangan sertifikasi di SMP Negeri 11 Surakarta
2. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang mendapat tunjangan sertifikasi di SMP Negeri 11 Surakarta
3. Hubungan antara persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang mendapat tunjangan sertifikasi di SMP Negeri 11 kota Surakarta
4. Tingkat motivasi berprestasi pada guru penerima tunjangan sertifikasi di SMP Negeri 11 Surakarta.
5. Tingkat persepsi kepemimpinan kepala sekolah kepada guru yang menerima tunjangan sertifikasi guru di SMP Negeri 11 Surakarta

6. Tingkat kinerja guru penerima tunjangan sertifikasi di SMP Negeri 11 Surakarta
7. Peran atau Sumbangan efektif motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang mendapat tunjangan sertifikasi di SMP Negeri 11 Surakarta

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak terutama bagi:

1. Bagi Guru

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan terhadap guru – guru untuk dapat mampu memotivasi diri, meningkatkan prestasi dan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Kepala sekolah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi kepala sekolah menengah pertama di Surakarta agar dapat memotivasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya setelah mendapatkan sertifikasi guru.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Dari hasil penelitian ini agar dapat membantu peningkatan kinerja guru setelah menerima tunjangan sertifikasi guru.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk melakukan penelitian lain yang sejenis yang berkaitan dengan

motivasi berprestasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru penerima tunjangan sertifikasi dengan mempertimbangkan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut.