

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu sarana yang sangat penting bagi setiap negara karena pendidikan merupakan jaminan kelangsungan hidup suatu Negara dan Bangsa. Selain sebagai jaminan kelangsungan suatu bangsa pendidikan juga sangat penting dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pengertian pendidikan itu sendiri untuk pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan, kebiasaan kelompok orang dari suatu generasi kegenerasi berikutnya melalui pelatihan, pembelajaran, atau penelitian. Untuk mewujudkan suatu pembelajaran atau proses pendidikan yang dilakukan dengan cara pengembangan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, keperibadian, kecerdasan, ahlak baik serta keterampilan diri yang bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Untuk itu penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun nonformal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004:4). Peningkatan dunia pendidikan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Effendi (1995) “Pengembangan sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja dan berusaha.

Sebagai Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dalam proses pendidikan merupakan suatu peranan penting dan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian. Dipandang dari segi dimensi pembelajaran, peranan pendidikan (guru) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan, sekalipun terkait dengan kurangnya teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat. Hal ini disebabkan karena adanya dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik dan tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak dapat seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitupun dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, Gurru, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan bagian paling penting dari sekolah, oleh karena itu kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya atas dasar penggunaan, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam penggunaan waktu.

“Menurut Djamarah (dalam Sanayah, 2008)”. guru merupakan peranan penting dan sebagai panutan terpenting bagi anak didiknya, bukan hanya di dunia pendidikan namun di masyarakat pun Guru suatu cermin pribadi yang mulia bagi anak didiknya, guru pun rela menyisihkan waktunya demi kepentingan anak didiknya, dari mmendidik, memberi arahan, mendengar keluhan, menasehati,

bersenda gurau, dan membantu anak didiknya dalam menghadapi kesulitan yang dapat menghambat aktivitas belajarnya.

Pekerjaan guru merupakan salah satu SDM yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan suatu sekolah. Kinerja guru seharusnya bekerja dengan profesional dibidangnya, dalam melakukan pelaksanaan pembelajaran kinerja guru dalam mengelola tentunya suatu hal yang penting, dalam mencapai tujuan dari pembelajaran itu sendiri. Menurut hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP N 1 Mesuji Raya masih belum optimal dalam melaksanakan kinerja sebagai guru yang disiplin dan baik.

Rekapitulasi Absensi Tiga Bulan Terakhir

Guru Pada SMP N 1 Mesuji Raya

	KETERANGAN	JUMLAH		
		Januari	Februari	Maret
1	SAKIT	8 Guru	5 Guru	7 Guru
2	IZIN	4 Guru	7 Guru	3 Guru
3	ALPHA	12 Guru	7 Guru	5 Guru
4	TERLAMBAT	7 Guru	13 Guru	8 Guru

Sumber: SMP N 1 Mesuji Raya. **Tabel 1.1**

Dapat dilihat dari data Rekapitulasi Absen Tiga Bulan Terakhir pada gambar 1.1, bahwa masih ada Guru yang Bersertifikasi masih kurang tentang ke disiplinian atau ketidakhadirannya, dan ada juga guru yang belum bersertifikasi tapi bahkan lebih bagus kedisiplinannya dalam kehadirannya.

Peran Guru juga suatu ujung tombak dalam pengembangan pendidikan nasional, utamanya dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan formal. “Guru juga mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU SISDIKNAS, dalam Saniyah, 2008)”.

Salah satu cara yang dilakukan untuk melaksanakan tujuan pendidikan nasional adalah perbaikan yang dilakukan melalui manajemen pendidikan dengan cara meningkatkan kinerja guru, hal ini karena tantangan di dunia pendidikan saat ini adalah untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Cara ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Yang dimaksud guru yang berkompetensi profesional merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki setiap orang dalam jenjang pendidikan, yang mana telah diatur dalam undang-undang Republik Indonesia No 12 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa kompetensi yang perlu dimiliki guru dan dosen yaitu:

kompetensi pedagoik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, yang mana telah dijelaskan di setiap indikator sertifikasi guru.

Dengan diadakannya sertifikasi guru ini para guru dituntut untuk bersungguh-sungguh untuk menjalankan pekerjaannya sebagai guru dan mengarahkan dan membimbing kearah kreatifitas sebagai pendidik. Program sertifikasi guru dilakukan oleh guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun (KEMDIKBUD.2013). sertifikasi merupakan penghargaan dari pemerintah atas pencapaian kerja guru. Begitu juga halnya bagi seorang guru, dalam melakukan proses pembelajaran sangat dipelukan kemampuan yang dapat memaksimalkan proses pembelajaran tersebut. Namun kenyataannya yang sering terjadi adalah kondisi aktifitas kemampuan guru dalam pembelajaran yang belum didukung oleh keterampilan yang dapat memaksimalkan aktifitas pembelajaran yang dilakukan. Oleh karena itu seorang guru harus mengoptimalkan pembelajaran yang dilakukan, baik dengan penggunaan strategi pembelajaran yang bervariasi maupun penggunaan perangkat pembelajaran. Dengan melakukan pembelajaran yang maksimal tentunya tujuan yang telah ditetapkan akan mudah untuk tercapai. Berdasarkan Observasi yang telah dilakukan di SMP N 1 Mesuji Raya selama kurang lebih 2 minggu, permasalahan yang berkaitan dengan profesi seorang guru yang telah bersertifikasi seperti:

1. Masih ada guru yang belum dapat membuat metode pembelajaran pada saat pembelajar.

2. Masih ada guru terlihat belum siap dalam melakukan aktivitas pembelajaran.
3. Masih ada guru yang terlihat canggung dalam melakukan kegiatan pembelajaran.
4. Masih ada guru yang terlambat masuk dalam kelas.
5. Masih ada guru yang belum mampu membuat suasana dalam nyaman.

Seperti yang diharapkan tujuan utama diadakan program sertifikasi adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kinerja, kreatifitas, serta mampu menjalankan fungsi-fungsilainnya yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru ini di SMP N 1 Mesuji Raya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Adakah pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mesuji Raya.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui sertifikasi guru terhadap kinerja Guru Di SMP N 1 Mesuji Raya.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1.4.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh sertifikasi Guru terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mesuji Raya

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan Manfaat Penelitian yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya

b. Manfaat praktis

1. Bagi para guru dan karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam rangka mengetahui sertifikasi terhadap kinerja guru. Sebagai cara dalam meningkatkan kemampuan kinerja (job performance) sebagai wujud sebagai tugasnya.

2. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam menyelesaikan studi di Universitas Bina Darma Palembang, dan menambah

pengetahuan serta pengalaman untuk mempersiapkan diri dalam dunia kemasyarakatan sesuai bidang yang diperoleh.

3. Bagi Universitas Bina Darma Palembang

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan Universitas Bina Darma Palembang.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca yang ingin mengetahui isi dari laporan ini secara keseluruhan, maka cara penulis proposal ini dibagi dalam lima bagian. Adapun sistematikanya yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TUJUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang terdiri dari Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru.

1. Pengertian Sertifikasi Guru
2. Tujuan dan Manfaat sertifikasi Guru
3. Landasan atau Dasar Hukum Sertifikasi Guru
4. Macam-macam Pelaksanaan sertifikasi Guru
5. Indikator Sertifikasi Guru

6. Definisi Kinerja Guru
7. Tujuan Penelitian Kinerja Guru
8. Fungsi Kinerja Guru
9. Syarat-syarat Kinerja Guru
10. Indikator kinerja Guru

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, Objek Penelitian, Metode Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel, Variabel Operasional, Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAAN

Bab ini membahass tentang deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab III perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotensi, serta pertanyaan pada perumusan masalah).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V akan diberikan kesimpulan dan hasil penelitian dan pembahasan penelitian, kemudian disampingkan beberapa sarana perbaikan.