

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam dunia pendidikan. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik.

Pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita dapat mengejar ketertinggalan di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk mempercepat pembangunan dewasa ini. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru adalah orang yang paling penting statusnya di dalam kegiatan belajar-mengajar karena guru memegang tugas yang amat penting, yaitu mengatur dan mengemudikan bahtera kehidupan kelas. Guru sebagai pendidik menurut Sagala (2013) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah.

Pembangunan nasional dibidang pendidikan adalah upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas SDM Indonesia. Guru memegang peran yang utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal dilingkungan sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar menurut Mulyasa (2007). Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/criteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat beberapa kompetensi yaitu Kompetensi Paedagogik, Kompetensi Pribadi, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional Pedoman PPL. Pada penelitian ini kompetensi yang akan dibahas adalah kompetensi Paedagogik dan Kompetensi Profesional. Yamin dan Maisah (2010) menjabarkan sub-kompetensi dari kompetensi paedagogik adalah pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan silabus/kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran peserta didik yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar. Sub-kompetensi dari kompetensi profesional adalah konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budayanasional.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu wahana paling efektif yang dapat dan harus digunakan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan pegawainya melalui pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar nantinya mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja. Guru memiliki tugas pokok mengajarkan mata pelajaran kepada siswa. Dengan semakin berkembangnya dunia teknologi maka pola pendidikan yang diberikan kepada siswa juga mengalami perkembangan. Pendidikan sekarang ini mulai berbasis teknologi, sehingga penyampaian materi pelajaran sudah tidak relevan lagi dengan kondisi sekarang. Hal ini dapat menyulitkan penyampaian materi yang seharusnya bagus menjadi kurang sesuai dengan kurikulum yang ada.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi menurut Hamalik (2007). Hasil dari penelitian Agusta (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triyani (2009) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi-Akutansi SMA Negeri dan Swasta se Purwokerto menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Menurut Mulyasa (2007), sertifikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada suatu pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Jadi sertifikasi disini diartikan pemberian sertifikat kepada guru yang telah dinyatakan lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Melalui sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu pendidikian minimal S-1 (Strata satu)/D-4 (Diploma empat) dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan kepemilikan sertifikasi pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Program sertifikasi ini menjadi suatu keharusan bagi bangsa Indonesia di samping karena tekad yang mendalam dari seluruh komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di Negeri ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri, 2011), ada pengaruh variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru, ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dan ada pengaruh antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati. Penelitian Widowati (2012) juga mendapatkan hasil bahwa sertifikasi dan profesionalisme guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobongan.

SMPN 1 Kalisat merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Kalisat, sekolah yang mulai beroperasi tahun 1964 ini menjadi salah satu sekolah favorit karena masyarakat kabupaten Jember bagian utara sudah lama mengharapkan adanya sekolah negeri yang berada di lingkungan masyarakat. SMP Negeri 1 Kalisat terdiri dari 2 (dua), yang pertama lokasi Selatan (Induk) berada di Jl. Diponegoro 52 Kalisat sebagai pusat kegiatan seluruh Administrasi Sekolah, sedangkan yang kedua lokasi Utara berada di Jl. KH. Dewantara bersebelahan dengan SMA Negeri 1 Kalisat. Sejak Tahun 2005 SMP Negeri 1 Kalisat ditetapkan sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) sampai sekarang.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerjanya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada kemampuan guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Di SMP Negeri 1 Kalisat terdapat 39 guru yang bersertifikasi dari 46 guru. Adapun kinerja dari 39 guru tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1: Penilaian Kinerja Guru (PKG) Per 16 Desember 2017

No	Identitas	Target	Pencapaian	Keterangan	No	Identitas	Target	Pencapaian	Keterangan
1	AR	78,00	92.86	Tercapai	21	RH	78,00	85.71	Tercapai
2	MAS	78,00	87.5	Tercapai	22	Is	78,00	80.36	Tercapai
3	TS	78,00	87.5	Tercapai	23	NTW	78,00	83.93	Tercapai
4	Sp	78,00	83.93	Tercapai	24	FF	78,00	80.36	Tercapai
5	Mf	78,00	87.5	Tercapai	25	ESM	78,00	83.93	Tercapai
6	Hlm	78,00	89.29	Tercapai	26	MM	78,00	82.14	Tercapai
7	RS	78,00	89.29	Tercapai	27	DV	78,00	83.93	Tercapai
8	Sj	78,00	83.93	Tercapai	28	LR	78,00	83.93	Tercapai
9	ER	78,00	85.71	Tercapai	29	ISU	78,00	78.57	Tercapai
10	YTA	78,00	83.93	Tercapai	30	MM	78,00	76.79	Tercapai
11	RIA	78,00	89.29	Tercapai	31	RW	78,00	78.57	Tercapai
12	TW	78,00	87.5	Tercapai	32	Fs	78,00	80.36	Tercapai
13	AS	78,00	85.71	Tercapai	33	Jh	78,00	78.57	Tercapai
14	LB	78,00	85.71	Tercapai	34	FJ	78,00	78.57	Tercapai
15	Ef	78,00	85.71	Tercapai	35	YNA	78,00	78.57	Tercapai
16	Sg	78,00	83.93	Tercapai	36	FHH	78,00	78.57	Tercapai
17	TS	78,00	83.93	Tercapai	37	FAA	78,00	78.57	Tercapai
18	YS	78,00	85.71	Tercapai	38	DMA	78,00	89.71	Tercapai
19	Ylo	78,00	89.29	Tercapai	39	TTS	78,00	83.82	Tercapai
20	Yli	78,00	89.29	Tercapai					

Sumber: SMP Negeri 1 Kalisat, 2017

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target kinerja sebesar 78.00 namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru yang melebihi sedikit dari target yang ditetapkan. Permasalahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan keterampilan atau pelatihan, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, sarana produksi dan teknologi.

Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya yang lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Apabila guru yang berkualitas kurang ditunjang oleh sumber daya pendukung lain yang memadai, juga dapat mengakibatkan kurang optimal kinerjanya. Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007).

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kalisat?
2. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kalisat?
3. Apakah pelatihan kerja dan sertifikasi guru memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kalisat?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah:
 - a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kalisat
 - b. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kalisat
 - c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan sertifikasi guru secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kalisat.
2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

 - a. Bagi SMP Negeri 1 Kalisat

Sebagai bahan pertimbangan bagi SMP Negeri 1 Kalisat untuk mengambil kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya.
 - b. Bagi Pengembangan Ilmu
 - 1) Sebagai tambahan wacana pengaruh pelatihan kerja dan sertifikasi guru terhadap kinerja tenaga pengajarnya.
 - 2) Sebagai referensi ilmiah yang dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya.