

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendidikan yang ada, hal ini tentunya memerlukan upaya secara terus menerus dari pemerintah baik daerah maupun pusat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya. Sesuai dengan Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain

yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Dengan kata lain makin tinggi pengetahuan maka makin baik pekerjaan atau Kinerja

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara peneliti dengan guru se-Kecamatan Sahu, menunjukan bahwa terdapat fenomena-fenomena dimana masih dijumpai beberapa guru yang mengalami masalah dan kendala dalam melaksanakan tugas profesional kinerja mereka, diantaranya : 1) Belum semua guru mampu pembuat/penyusunan perangkat pembelajaran dan pengolahan nilai secara mandiri, terlebih lagi kurikulum yang digunakan pada saat ini di sekolah tersebut telah menerapkan Kurikulum Nasional 2013 (Kurtinas). 2) Belum semua dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan sekolah, baik itu ekstrakurikuler maupun program- program sekolah lainnya. 3) Belum semua melaksanakan tugas kewajibannya minimal 24 jam/minggu, sesuai dengan kriteria dan tanggung jawab guru yang sudah tersertifikasi. 4) Belum semua guru mampu menyusun dan menggunakan bahan ajar berbasis TIK dalam pembelajaran. 5) Kurang mampu dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas ataupun dalam pembuatan penulisan karya ilmiah untuk pengembangan profesi mereka. 6) Kurangnya keinginan guru-guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi untuk mengembangkan potensi diri mereka untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar pendidikan, workshop pendidikan tentang perkembangan profesi, strategi dan metode pembelajaran atau sekedar membeli buku

tentang perkembangan diri yang nantinya berpengaruh pada mutu pendidikan guru itu sendiri.

Pemberian motivasi kepala sekolah kepada guru maupun motivasi yang timbul dari diri guru sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2013: 170) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sebagai manajer yang memimpin institusi, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukannya dalam mengelola sekolah. Sebagai manajer identik dengan keharusan menjalankan berbagai fungsi yang ada pada manajemen. Manajer sudah pasti melakukan berbagai aktifitas, sedangkan aktifitas kerja manajer sering dikategorikan menjadi fungsi-fungsi manajemen. Ruang lingkup manajerial kepala sekolah ini meliputi tahap perencanaan, yaitu kepala sekolah merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tahap pengorganisasian, kepala sekolah menetapkan dan memfungsikan organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut. penyusunan personalia, kepala sekolah harus selektif dan memiliki kemampuan mengadakan rekrutmen, mengadakan seleksi bagi penerimaan guru dan karyawan, dan mengembangkan potensinya. Tahap pengarahan

kepala sekolah harus mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk meakukan tugas-tugasnya yang esensial dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang baik. Sedangkan pada tahap pengawasan, kepala sekolah mengendalikan dan melakukan supervisi kegiatan tersebut, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai manajer harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas juga memiliki perspektif yang diperlukan untuk tetap mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adaah memberdayakan guru untuk mencapai kinerja secara maksimal. Kesuksesan dalam suatu pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah guru dan dosen. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Dalam pengelolaan organisasi struktural sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu untuk melakukan; perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian untuk mengatur sumber daya manusia yang ada di sekolah termasuk guru. Peran kepala sekolah dalam organisasi struktural sekolah bisa diibaratkan seorang manajer yang mengatur jalannya organisasinya.

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. 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. Memang harus diakui bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pemberian insentif (tunjangan) dan motivasi saja, namun dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti, kemampuan intelegensi, keterampilan, kepribadian dan dedikasi yang dimiliki oleh guru itu sendiri, sarana prasarana yang digunakan dalam proses pembelajaran, faktor tata kelola administrasi maupun kurikulum oleh kepala sekolah.

Seorang pendidik yang telah memiliki sertifikat, maka secara langsung orang akan menyimpulkan bahwa ia adalah seorang pendidik yang profesional. Indikasinya, karena ia telah lulus ujian kompetensi (kompetensi paedagogik, professional, kepribadian dan kompetensi social). Namun demikian tidak ada jaminan bahwa seorang pendidik yang telah lulus ujian kompetensi akan menjadi pendidik yang profesional, meskipun tataran ideal yang diharapkan dari adanya ujian kompetensi tersebut adalah untuk menciptakan pendidik yang profesional. Pengembangan kompetensi tidak terlepas dari tanggung jawab kepala sekolah. Artinya jika kepala sekolah dapat memfungsikan kompetensi menejerialnya dengan baik maka dapat mempengaruhi para gurunya untuk melakukan pengembangan diri.

Berdasarkan beberapa pemaparan diatas, penelitian ini hendak menguji dampak Manajerial Kepala Sekolah, sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja

guru. Oleh sebab itu penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Dampak Sertifikasi Guru dan Manejerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sahu”***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah sertifikasi profesi guru berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Sahu.
2. Apakah manejerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP se-Kecamatan Sahu.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Sahu.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Sahu.
2. Untuk menguji dampak manejerial kepala sekolah terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Sahu.

3. Untuk menguji dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Sahu.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Guru

Bagi guru yang telah menerima tunjangan ataupun pengakuan sertifikasi profesi guru sebagai upaya peningkatan motivasi dan kinerja guna meningkatkan mutu pendidikan sehingga menciptakan kinerja yang baik dan pada akhirnya guru dapat mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

2. Bagi Sekolah

Pelatihan dan penataran yang dilaksanakan sekolah diharapkan dapat menunjang peningkatan kualitas diri guru tersebut sehingga guru termotivasi untuk terus meningkatkan mutu/kualitas dirinya dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya terlebih lagi mengenai kinerja guru dimasa

akan datang. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam lagi mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.