

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa.

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Menurut Hoy (2008), menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar.

Menurut Abdillah (2013), rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah penting yang harus diselesaikan. Berdasarkan data UNESCO pada tahun 2011, hasil penilaian Education Development Index (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan, bahwa Indonesia berada di peringkat ke 64 dari 120 negara di dunia. Sementara The United Nations Development Programme (UNDP) pada tahun 2011 juga

telah melaporkan tentang indeks pembangunan manusia (IPM) atau Human Development Index (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada tahun 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. Pada 14 maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke 121 dari 185 negara.

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat, khususnya sekolah dasar (SD). ada 10 sekolah yang tidak terlepas dari masalah pendidikan. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar, sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumberdaya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun non fisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para stakeholder sekolah, diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

Tenaga pendidikan yang termasuk di dalamnya adalah guru, sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik, mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan, tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain,“(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja),(2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan (5) tingkat penghasilan (6 gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Pengukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Selain itu kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG di SD kecaamatan Sahu kabupaten Halmahera barat. Uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Uji

pengetahuan kompetensi dalam UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Tujuan uji pengetahuan kompetensi dalam UKG adalah sebagai (entry point) penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru, telah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru. Baik program sertifikasi melalui jalur portofolio, PLPG, dan PPG. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi yang telah mengeluarkan anggaran yang cukup banyak ini, kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula. Tapi pada fakta dilapangan masih banyak guru di SD Kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat yang sudah bersertifikasi, tetapi belum sesuai dengan kemampuan seorang guru yang bersertifikasi atau tercapainya kinerja guru yang baik setelah sertifikasi. Guru yang telah menerima sertifikasi harus melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka perminggu dan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Umumnya, rendahnya guru dalam memanfaatkan waktu bisa digantikan dengan mengajar mata pelajaran lain disekolah tersebut, menggantikan guru yang sedang cuti, atau ada juga yang mengajar di sekolah lain dengan mata pelajaran yang sama atau berbeda yang terpenting bisa terpenuhi jam mengajar yaitu 24 jam. Namun pada kenyataannya,

untuk mendapat beban kerja 24 jam perminggu ini sangat sulit. Masih banyak guru sertifikasi yang mendapatkan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu di sekolah tempat guru mengajar.

Lingkungan dari suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota yang ada dalam organisasi tersebut, lingkungan menjadi kurang kondusif disebabkan karena lingkungan organisasi dan anggota organisasi yang berinteraksi kurang mempunyai rasa sosial. Untuk itu penciptaan iklim yang berorientasi dan dapat mementingkan pekerja, dapat memperlancar pencapaian hasil yang di inginkan. Semua iklim kerja merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Iklim kerja diperlukan untuk menjalankan kehidupan, mengkondisikan sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi bersama dalam sebuah tim. Iklim yang berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SD di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat sebagian sekolah di Kecamatan Sahu belum memiliki lingkungan kerja yang kondusif untuk terlaksananya proses pembelajaran sehingga mengganggu kepuasan kerja guru.

Motivasi diduga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Menurut Robbins (2003), (mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power), Kebutuhan

afiliasi (Need for Affiliation), dan kebutuhan prestasi (Need for Achievement). Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting, karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja guru tersebut juga, akan meningkat. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di SD Kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat dapat disimpulkan, bahwa beberapa guru masih kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini terbukti ketika mengajar tidak bersemangat dan bahkan membiarkan siswanya gaduh di kelas ketika mengajar. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan kecaamatan Sahu kabupaten Halmahera barat mengenai kinerja guru di SD kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kegiatan Kepengawasan Sekolah tentang Kinerja Guru di SD kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat

No.	Kinerja Guru	Persentase
1.	Guru belum menerapkan model pembelajaran yang bervariasi	45,51%
2.	Guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran Efektif	38,11%
3.	Guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas	49,37%
4.	Dalam pengembangan silabus guru belum melakukan analisa konteks	34,01%
Rata-Rata		41,75 %

Sumber: Dinas Pendidikan Laporan Kepengawasan Sekolah Tahun 2021-2024

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat diketahui terdapat guru belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi sebanyak 45,51%. Selanjutnya terdapat guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif sebanyak 38,11%. Kemudian terdapat guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas sebanyak 49,37%. Dan dalam pengembangan silabus guru belum melakukan analisa konteks sebanyak 34,01%. Secara keseluruhan nilai rata-rata rendahnya kinerja guru pada SD Kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat sebesar 41,75%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SD kecaamatan Sahu kabupaten Halmahera barat tahun 2021-2024 masih rendah karena kinerja guru masih kurang dari 60%.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2008), Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Gorge Litwin dan Robert Stringer Hoy dan Miskel (2008), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Lingkungan kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada Kinerja Guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Selain dipengaruhi dua hal diatas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 Muslich, (sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru dan dosen yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak yaitu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Dengan adanya sertifikasi yang memberikan kesejahteraan kepada guru, diharapkan kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula.

Berdasarkan pengamatan di SD Kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar seperti belum membuat RPP. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di Kelas. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan pengetahuannya dalam menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran peneliti melihat guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Hal ini mencerminkan kurangnya motivasi guru untuk memperbaiki kinerjanya.

Tanpa motivasi kerja yang baik dan, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tentunya kinerja guru pun tidak maksimal dan optimal. Sedangkan faktor dari luar

pribadi guru ialah penghargaan atau sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kabupaten Halmahera Barat . Hal ini dapat dilihat kenyataan dari kinerja guru kurang maksimal dari program kerjanya, pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan RPP. Lemahnya kinerja guru SD di Kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat yang sebagian besar sudah bersertifikasi adalah dalam melaksanakan tugas mengajar (teaching), yaitu tidak menggunakan pengetahuanya yang dimiliki dalam strategi pembelajaran, mengelola kelas, melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi kerja, belum terciptanya iklim kerja yang kondusif, kurangnya disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Rendahnya pemahaman strategi pembelajaran ini, dapat dilihat dari proses guru mengajar di kelas. Beberapa guru masih mengajar dengan cara ceramah terus menerus sehingga membuat para siswa bosan. Guru harus memahami strategi pembelajaran agar tercipta kelas yang kondusif.

Penghargaan sertifikasi yang memberikan kesejahteraan bagi guru, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi yang tinggi seharusnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja guru, dan belum adanya penelitian tentang sertifikasi di kecaamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat , maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sertifikasi Guru dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat ”**

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah dengan Sertifikasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru;
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru;
3. Apakah dengan Sertifikasi Guru berpengaruh terhadap Motivasi Kerja;
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja;
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Guru;
6. Apakah Sertifikasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja;
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, berikut tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dampak Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru;
2. Untuk menguji dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru;
3. Untuk menguji dampak Sertifikasi Guru terhadap Motivasi Kerja;
4. Untuk menguji dampak Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja;
5. Untuk menguji dampak Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Guru;

6. Untuk menguji dampak Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja;
7. Untuk menguji dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, diharapkan akan dapat memberikan kegunaan, yaitu:

a. Dinas Pendidikan dan Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi Instansi dalam upaya mengambil langkah-langkah yang diperlukan demi meningkatkan Kinerja Guru seperti lingkungan kerja dan Sertifikasi Guru yang berdampak dari motivasi kerja.

b. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi rekan-rekan mahasiswa sebagai bahan penelitian dengan objek yang sama dan subyek yang berbeda ataupun perancangan yang berbeda dari penelitian ini sebagai eksperimen yang akan di kembangkan.