

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Proses globalisasi merupakan keharusan sejarah yang tidak mungkin dihindari, dengan segala berkah dan mudharatnya. Bangsa dan negara akan dapat memasuki era globalisasi dengan tegar apabila memiliki pendidikan yang berkualitas. Kualitas pendidikan, sangat ditentukan oleh proses pembelajaran yang berlangsung di ruang-ruang kelas. Dalam proses pembelajaran tersebut, guru memegang peran yang sangat penting (Suprihatiningrum, 2013:156).

Guru merupakan sosok pendidik yang selalu berusaha profesional dalam mendidik, membimbing, mengajarkan, mengarahkan, serta melatih peserta didik pada jalur pendidikan anak usia dini yang meliputi pendidikan formal, dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Suprihatiningrum, 2013:24).

Pekerjaan yang sudah menjadi sebuah profesi menuntut kinerja yang profesional dari setiap orang yang menekuninya. Termasuk dalam hal ini pekerjaan guru, karena guru merupakan sebuah profesi. Sutisna (1989)

dalam Suprihatiningrum (2013:151) menyebutkan bahwa pekerjaan guru mulai diperhitungkan sebagai salah satu profesi sehingga orang-orang yang menekuni profesi ini dituntut memiliki kemampuan profesional.

Peningkatan profesionalisme guru dan tenaga pendidik menjadi perhatian pemerintah, dengan diterbitkannya Undang-Undang RI No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), Undang-Undang RI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen (selanjutnya disingkat UUGD), serta Peraturan Pemerintah RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjadi payung hukum bahwa guru adalah pendidik profesional. Kata “sertifikasi” menjadi sangat terkenal dan sering menjadi bahan pembicaraan di kalangan masyarakat terutama dalam dunia pendidikan setelah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disahkan. Dalam hal ini sertifikasi telah menjadi fenomena baru yang menyangkut nasib dan masa depan guru itu sendiri (Muslich, 2007: 5).

Isi pasal 1 butir (11) UUGD menyebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen, dengan logika bahwa guru telah memiliki dua hal yang dipersyaratkan yakni kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru. Kualifikasi pendidikan minimal dapat diperoleh melalui ijazah (D4/S1). Namun, sertifikat pendidik sebagai bukti penguasaan kompetensi minimal sebagai guru harus dilakukan melalui suatu evaluasi yang cermat dan komprehensif dari aspek- aspek pembentuk sosok guru yang kompeten dan profesional. Tuntutan evaluasi yang cermat dan komprehensif ini berlandaskan pada isi

pasal 11 ayat (3) UUGD yang menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan bertanggung jawab. Jadi, sertifikasi guru dari sisi proses akan berbentuk uji kompetensi yang cermat dan komprehensif. Jika seorang guru/ calon guru dinyatakan lulus dalam uji kompetensi ini, maka dia berhak memperoleh sertifikat pendidik (Suyanto dan Jihad, 2013: 37).

Sertifikat profesi guru diberikan pemerintah melalui lembaga pelaksana sertifikasi jika yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan sehingga layak disebut sebagai guru profesional. Sejalan dengan uraian tersebut, proses sertifikasi terus diperbaiki agar menjadi cara yang efektif untuk menentukan mutu guru dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi guru, sekolah, dan pendidikan pada umumnya. Sertifikasi guru akan menjadi sistem penilaian terpadu yang meliputi proses pengelolaan kinerja guru untuk menunjang peluang pengembangan karir profesionalnya. Dengan adanya sertifikasi tersebut, guru tidak hanya dimudahkan dengan kesejahteraan yang sudah terjamin, namun diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerjanya lebih baik kedepannya.

Motivasi berpangkal dari kata “motif”. Biasanya motif diartikan sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Bahkan, motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi internal (kesiapsiagaan). Menurut Mc Donald (2000) dalam Suyanto dan Jihad (2013:60), motivasi adalah

perubahan energi pada diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan Mc Donald terkandung tiga elemen/ ciri pokok dalam motivasi itu, yaitu 1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi, 2) motivasi ditandai dengan adanya perasaan, dan 3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Inti dari motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak didalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan, sehingga dapat mencapai tujuan dalam proses belajar.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam individu yang harus dipenuhi. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam lembaga pendidikan tersebut.

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. Namun, harus dicermati bahwa berbagai penelitian mengenai kaitan antara keduanya menunjukkan

bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Namun, hubungan tersebut bukanlah hubungan kausalitas karena faktor pembentuk kinerja tidak hanya motivasi tetapi ada faktor lain.

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perfo* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:57) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Barnawi dan Arifin, 2014:11).

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan utama ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah.

Guru juga merupakan komponen yang berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan dampak yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Mulyasa, 2012:5).

Namun kenyataannya sertifikasi dan motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam yang ada di Kabupaten Purworejo dapat dikatakan tidak ada peningkatan yang signifikan terhadap kinerja guru itu sendiri. Hal ini diperkuat dengan adanya pendapat yang dikemukakan oleh salah satu pengawas Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Purworejo yang berinisial MSH, mengatakan bahwa :

“Kebanyakan guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Purworejo ini sudah berusia lanjut, selain itu metode mengajar yang konvensional yang mereka pertahankan dari dulu hingga sekarang ini membuat mereka malas untuk meningkatkan kinerjanya”.

Hasil dari program sertifikasi ini cenderung digunakan untuk kepentingan lainnya seperti memenuhi kebutuhan rumah tangga, yang mereka anggap lebih penting dibandingkan meningkatkan kinerjanya yang biasanya diikuti dengan persyaratan yang rumit. Adanya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja ini hanya dirasakan oleh sebagian kecil guru Pendidikan Agama Islam yang ada di Kabupaten Purworejo atau dapat dikatakan guru-guru yang usianya masih muda dan sanggup meningkatkan kinerjanya tersebut, itu pun mereka usahakan apabila ada tes atau penilaian

yang mengharuskan mereka menggunakan media seperti laptop atau komputer. Dimana mereka mau tidak mau harus belajar bagaimana menggunakan media pendukung tersebut untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.

Sebagaimana dari sumber lain juga disebutkan bahwa “Portofolio Sebagai Awal Musibah”. Musibah itu berawal ketika pemerintah menetapkan sertifikasi guru dalam jabatan (sertijab) melalui portofolio. Guru- guru mulai kegerahan untuk mengumpulkan berbagai berkas, khususnya sertifikat untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan portofolio, yang konon katanya minimal harus mengumpulkan 850 kredit poin. Jika tidak, sertifikasinya tidak lulus dan dengan sendirinya tidak mendapatkan tunjangan profesi, harus mengikuti diklat, harus bayar, dan harus buang waktu. Maka dari itu, banyak guru yang menempuh jalan pintas dengan berbagai cara agar lulus portofolio karena ingin enak, dapat tunjangan satu kali gaji pokok, serta mendapatkan gelar sebagai guru profesional (Mulyasa, 2013:44).

Akibat lebih jauh yang ditimbulkan yaitu kemunafikan, kebohongan, pemalsuan, kecurangan mewarnai proses pengisian dan pengajuan portofolio pada sertifikasi guru dalam jabatan. Dari sinilah awal musibah portofolio. Bahkan konon katanya di beberapa daerah ada spesialis portofolio, ada juga yang melibatkan dinas pendidikan (mereka yang mengerjakan portofolio). Kemudian muncul pertanyaan “Apakah prosedur portofolio yang demikian bisa meningkatkan mutu guru?”.

Jawabannya tentu saja sangat meragukan karena banyak guru yang bohong, tidak jujur, dan menghalalkan berbagai cara. Guru di Negara kita ini masih memikirkan sesuap nasi, sementara guru di luar negeri sudah memikirkan sebakul mutiara dan sebungkah emas, intan dan berlian. Jadi bagaimana pendidikan kita bisa sejajar dengan pendidikan di Negara lain kalau gurunya masih tertinggal, terutama dalam pola pikir mereka yang selalu tradisional dan ortodok.

Oleh karena itu, dengan melihat berbagai realita tersebut apakah program sertifikasi dan motivasi kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru ini dapat memberikan efek timbal balik yang positif bagi kemajuan kualitas pendidikan di Indonesia. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Purworejo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hasil penilaian portofolio sertifikasi Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo?
2. Bagaimana motivasi kerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo?
3. Bagaimana kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo?



4. Adakah pengaruh hasil penilaian portofolio sertifikasi terhadap peningkatan kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo?
6. Adakah pengaruh hasil penilaian portofolio sertifikasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari beberapa hal rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan hasil penilaian portofolio sertifikasi Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.
3. Untuk mendeskripsikan kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.
4. Untuk menganalisis pengaruh hasil penilaian portofolio sertifikasi terhadap peningkatan kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.

6. Untuk menganalisis pengaruh hasil penilaian portofolio sertifikasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Guru

- 1) Guru/ pendidik dapat menyadari sepenuhnya bahwa sertifikasi bukan hanya untuk meningkatkan kesejahteraan guru tapi juga merupakan ukuran akademik dan motivasi guna meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar.
- 2) Guru/ pendidik dapat meningkatkan motivasi kerja sebagai tenaga pendidik yang profesional.
- 3) Guru/ pendidik dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

###### b. Bagi Peserta Didik

- 1) Peserta didik bisa lebih kritis dalam memberikan masukan kepada gurunya terkait dengan proses pembelajaran di dalam kelas.
- 2) Peserta didik dapat memberikan kritikan atau saran kepada lembaga pendidikan yang ada untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

## 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi disiplin ilmu pendidikan tentang sertifikasi guru dan motivasi kerja guru guna pencapaian tujuan pendidikan yang kompeten. Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari penjabaran latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI, terdiri dari penjabaran tinjauan pustaka serta kerangka teori tentang sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru. Selain itu terdapat kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari metode penelitian berupa pendekatan dan jenis penelitian, variabel dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data berupa uji validitas, reliabilitas, dan persyaratan analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari hasil penelitian, serta pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP, terdiri dari kesimpulan hasil penelitian, saran, serta di akhiri dengan kata penutup.