

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Upaya peningkatan kinerja adalah sebagai tufoksi utama guru dalam menjalankan tugas dan profesinya, untuk menjalankan tugas profesinya pemerintah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru. Kebijakan ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja guru sehingga menjadi professional dalam menjalankan tugasnya. Untuk mendukung kebijakan ini maka pemerintah menerbitkan Permen Diknas No. 13 Tahun 2007 tentang sertifikasi guru. Permen ini merupakan payung hukum diberlakukannya sertifikasi terhadap guru sekaligus diberikan tunjangan. Permen tersebut menjelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru. Sertifikasi bagi guru prajabatan dilakukan melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah diakhiri dengan uji kompetensi.

Permen No. 17 Tahun 2007 tentang sertifikasi guru dinyatakan bahwa tujuan sertifikasi adalah 1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, 2) meningkatkan profesionalisme guru, 3) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, 4) mempercepat terwujudnya pendidikan nasional. Peraturan Undang-undang No 14 tahun 2004 pasal 8 tentang kualifikasi guru tersertifikasi bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program

diploma empat. Selain itu menurut UU No 14 tahun 2004 pasal 35 tentang beban kerja guru tersertifikasi adalah mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Sebagaimana yang dimaksud adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Kemudian menurut UU 14 tahun 2004 pasal 77 sanksi guru bersertifikasi adalah teguran, peringatan tertulis, penundaan pemberian hak guru, penurunan pangkat, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat.

Jika dicermati bahwa posisi kinerja dalam mengimplementasikan suatu pekerja sangat besar. Kinerja dapat menyebabkan terjadinya perubahan energy pada diri seseorang sehingga suatu pekerjaan akan menjadi kebutuhan. Hal ini senada dengan pandangan Sadirman (2004: 74) yang menyatakan bahwa kinerja akan menyebabkan suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia sehingga akan bergayut dengan persoalan kejiwaan, perasaan dan juga emosi untuk kemudian bertindak untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja memegang peranan yang cukup signifikan dalam membentuk perilaku manusia. Dengan demikian diharapkan dapat memberi kontribusi signifikan dalam memperbaiki aktivitas guru dalam menjalankan tugas profesinya.

Kinerja guru yang baik tentunya memiliki kualifikasi akademik, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan yang paling pentingnya mampu mengatasi beban kerja seperti merencanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta mampu melaksanakan pembelajaran sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam satu minggu. tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya,

Dengan pemahaman mengenai konsep kinerja sebagaimana dikemukakan di atas, maka akan nampak jelas apa yang dimaksud dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kwalifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan / pembelajaran.

Kinerja yang tinggi dari guru akan melahirkan kreatifitas dan inovasi dalam pembelajaran. Guru secara kontinu akan meningkatkan kompetensi diri sehingga profesionalisme mudah dicapai. Uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki dampak positif bagi peningkatan kinerja dan perbaikan mutu pendidikan secara nasional.

Uraian tersebut secara ekspilisit menunjukkan sertifikasi sesungguhnya merupakan upaya untuk memberikan penghargaan terhadap guru atas ketekunan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan atas hal tersebut guru diberikan tunjangan untuk memperbaiki kesejahteraannya. Melalui perbaikan terhadap kesejahteraannya diharapkan guru akan semakin profesional dalam bekerja serta meningkat kinerjanya dalam melaksanakan tugas profesinya. Namun realitas yang terlihat bahwa belum semua guru tersertifikasi memiliki kinerja yang tinggi. Dalam konteks ini kinerja guru tersertifikasi masih sangat bervariasi dan cenderung lebih didominasi oleh guru yang memiliki kinerja yang rendah.

Kondisi rendahnya kinerja guru tersertifikasi ini telah menjadi sorotan yang cukup luas di masyarakat. Suara Merdeka edisi Maret 2009 mengutip pernyataan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara yang menyatakan bahwa guru yang tersertifikasi ternyata belum menunjukkan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dalam konteks ini belum terjadi perubahan yang signifikan dari kualitas kinerja guru setelah mendapatkan tunjangan profesi dari pemerintah.

Berdasarkan realitas yang diamati khususnya di SMA Negeri 2 Gorontalo menunjukkan bahwa kondisi guru bersertifikat datang dan pulang tepat waktu, sebelum

melakukan pembelajaran mereka melakukan program pembelajaran, sebagian disiapkan secara mandiri dan sebagian lagi melalui kegiatan MGMP. Melalui kegiatan tersebut seluruh mata pelajaran merumuskan secara bersama program tahunan, program semester, dan RPP yang akan digunakan selama satu semester. Dalam kegiatan tersebut para guru saling tukar pengalaman tentang mekanisme ideal dalam menyusun program tahunan serta perangkat lainnya. Sehingga dijadikan pola acuan dalam melaksanakan kegiatan dikelas. Di SMA Negeri 2 Gorontalo memiliki jumlah seluruh guru yaitu 47 (empat puluh tujuh) orang, laki-laki 16 (enam belas) dan perempuan 31 (tiga puluh satu). Diantara empat puluh tujuh tersebut yang tersertifikasi yaitu berjumlah 39 (tiga puluh Sembilan) orang guru. Melalui ofservasi saya kinerja guru tersertifikasi masih rendah dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini terdapat guru sertifikasi yang memiliki kinerja yang tinggi, tetapi terdapat juga beberapa guru tersertifikasi yang memiliki kinerja sedang dan sebagian lainnya yang memiliki kinerja rendah. Guru tersertifikasi yang memiliki kinerja rendah terlihat dari suasana pembelajaran yang sering dijumpai siswa kurang aktif belajar. Hal ini disebabkan karena aktivitas guru yang terlalu banyak, disini masing-masing guru memiliki khususnya yg sudah tersertifikasi, memiliki beban kerja 30 (tiga puluh) jam dan melaksanakan tugas tambahan. sehingga perilaku atau ketidak mampuan guru dalam menjalankan tugas dengan baik, akan berdampak pada semangat siswa dalam menerima matapelajaran. Sebagai contoh kongkrit terkadang guru meninggalkan bahan pelajaran untuk dicatat kemudian meninggalkan kelas hingga jam pelajaran usai, guru sedang memberikan materi namun sebagian siswa terlihat di

luar kelas/sekolah untuk mengikuti pelajaran, selain itu guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, kebanyakan guru hanya menggunakan metode ceramah, Tanya jawab dan penugasan sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkanpun akan terlihat belum optimal. Hal ini sudah tentu bukanlah hal yang diinginkan terjadi, namun ini adalah gambaran masih rendahnya kinerja guru dalam konteks guru yang tersertifikasi. Kiprah guru tersertifikasi sebagai pendidikan yang telah mendapatkan tunjangan profesi belum Nampak.

Mencermati realitas tersebut maka perlu diadakan penelitian ilmiah untuk mengetahui kondisi riil kinerja guru tersertifikasi. Berdasarkan pemikiran dan permasalahan tersebut peneliti akan melakukan pendekatan fenomenologis, dimana peneliti berusaha memahami arti peristiwa dan kaitanya terhadap orang-orang biasa dalam situasi tertentu. Dengan melihat beban kerja guru, serta kualifikasi yang ada. maka Penelitian ini di formulasikan dengan judul **“Kinerja Guru Tersertifikasi Di SMA Negeri 2 Kota Gorontalo”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya tingkat profesional guru dalam memberikan materi pembelajaran.
2. Kualitas kinerja guru tersertifikasi belum secara maksimal memahami tugas dan fungsinya.

3. Kurangnya metode pembelajaran yang dibelajarkan oleh guru, kurangnya dorongan untuk bekerja, tanggung jawab dan minat terhadap tugas.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengapa pentingnya sertifikasi guru?
2. Faktor-faktor yang bagaimana yang menentukan kinerja guru yang tersertifikasi?
3. Upaya apakah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru tersertifikasi di SMA Negeri 2 Kota Gorontalo?
4. Evaluasi kinerja guru tersertifikasi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan Penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui bentuk kinerja guru tersertifikasi di SMA N 2 Gorontalo.
2. Mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru tersertifikasi di SMA N 2 Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **a). Manfaat Teoritis**

1. Sebagai bahan kajian serta analisis terhadap guru tersertifikasi sebagai bagian dari upaya untuk mengadvokasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Sebagai upaya proaktif untuk menghasilkan kinerja guru mendukung kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberian tunjangan sertifikasi.
3. Berlatih untuk berfikir ilmiah dalam mengembangkan konsep kinerja guru tersertifikasi.
4. Bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

**b). Manfaat Praktis**

1. Sebagai upaya untuk memotivasi guru tersertifikasi agar bekerja dengan baik agar dapat mengembangkan kompetensinya sebagai guru yang profesional.
2. Sebagai sarana informasi ilmiah tentang perlunya kinerja dalam meningkatkan kualitas kerja guru khususnya bagi guru yang tersertifikasi.
3. Sebagai bahan informasi kepada para pengambil kebijakan tentang esensi kinerja guru yang perlu terus dibina untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.