

## **I. PENDAHULUAN**

Bagian ini akan membahas latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

### **A. Latar Belakang**

Kualitas pendidikan yang memadai sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan akan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam proses pendidikan didalamnya terdapat kurikulum yang perlu dioptimalkan fungsinya. Di Indonesia kurikulum KTSP mempunyai tujuan yaitu untuk membangun dan memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia. Kualitas pendidikan akan semakin baik saat guru menyelesaikan portofolio mengajar di sekolah tepat waktu. Kualitas pendidikan akan terwujud saat proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Namun kenyataannya di lapangan, masyarakat bingung dengan kurikulum yang baru karena kurikulum sebelumnya belum bisa dipahami oleh masyarakat dan sudah digantikan dengan kurikulum yang baru. Seharusnya dengan kurikulum yang baru masyarakat akan menjadi lebih tenang dan mengerti tetapi kenyataannya justru membingungkan

masyarakat. Selain itu pergantian kurikulum pendidikan secara langsung atau tidak dapat berdampak kepada kinerja guru itu sendiri. Perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Banyak guru mengerjakan portofolio berupa pemetaan, silabus, RPP, dan lain-lain tidak tepat waktu misalkan saat jam pelajaran berlangsung, sehari sebelum mengajar, atau ketika akan diadakan supervisi saja. Seharusnya, setiap guru sudah menyelesaikan semua saat menerima surat keputusan untuk mengajar mata pelajaran di semester itu.

Guru diharapkan mampu memahami dan melaksanakan kurikulum yang berlaku. Kurikulum KTSP mewajibkan guru menggunakan model pembelajaran. Selain itu fungsi guru bukan menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih, pembimbing, dan manajer belajar. Siswa yang lebih aktif berdiskusi daripada gurunya. Guru hendaklah membuat administrasi guru sebelum mengajar di depan kelas atau awal semester. Guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang disiplin dalam mengajar yang dilihat dari tingkat absensi. Seorang guru harus hadir di sekolah tepat waktu sesuai dengan peraturan di sekolahnya. Namun pada kenyataannya masih terdapat beberapa guru yang belum menggunakan kurikulum KTSP dan membuat administrasi guru pada akhir semester. Selain itu, masih banyak guru yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta kurang memperhatikan tingkat kehadirannya. Beberapa guru tidak hadir tepat waktu dan datang ke sekolah pada saat ada jam mengajar di sekolah.

Perencanaan pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, ekspektasi/kepuasan, serta reward/pujian atau imbalan. Motivasi seseorang tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada kemungkinan pemenuhan keinginan (kebutuhan) dari suatu kegiatan. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan setiap pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal, karena adanya pujian/reward, hukuman, aturan, dan sebagainya. Tetapi kenyataan di lapangan guru kurang adanya motivasi, terutama motivasi dari kepala sekolah sehingga guru jarang membuat perencanaan pembelajaran sebelum mengajar. Ekspektasinya tidak sesuai dengan yang diharapkan, serta kurangnya pujian atau penghargaan dari kepala sekolah yang menyebabkan kepuasannya rendah, mengajar menjadi tidak fokus atau terkonsentrasi.

Guru harus dapat mempertanggung jawabkan atas hasil kegiatan melalui interaksi belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar guru harus menciptakan kondisi yang menyenangkan dan memperhatikan keinginan siswa. Misalnya pemilihan metode yang tepat. Dalam proses belajar mengajar sebaiknya guru memperhatikan penggunaan metode. Penggunaan metode tidak lebih dari 2 metode dalam satu kali pertemuan. Guru harus memperhatikan kesesuaian antara metode yang

digunakan dengan materi yang disampaikan. Alokasi waktu juga harus diperhatikan oleh guru dalam penerapan metode. Guru yang baik akan menyelesaikan tugasnya tepat waktu termasuk mengajar. Namun kenyataan di lapangan selama ini beberapa guru dalam proses belajar mengajar menggunakan lebih dari dua metode dalam satu kali pertemuan dan metode yang digunakan tidak sesuai dengan materi yang disampaikan. Siswapun bingung tidak mengerti materi apa yang disampaikan dan alokasi waktu terbuang sia-sia. Guru pun harus mengulangi materi yang sama dipertemuan selanjutnya. Selama ini guru hanya menggunakan metode yang monoton yaitu metode ceramah. Penggunaan metode yang monoton membuat siswa menjadi bosan dan siswa tidak aktif karena semua terfokus pada guru. Untuk mengatasi masalah ini, guru dapat menggunakan metode yang lain. Salah satunya adalah metode pemberian tugas. Metode pemberian tugas merupakan metode di mana guru berusaha supaya siswa melakukan kegiatan belajar sesuai dengan tugas yang diberikan guru. Tugas yang diberikan guru dapat bervariasi seperti mencari bahan/materi, berdiskusi dengan teman sebangku, mengisi daftar isian, dan sebagainya. Metode ini dapat dilakukan di mana saja tidak hanya di dalam kelas. Siswa dapat melakukan di perpustakaan, laboratorium, di rumah dan di tempat lainnya. Namun kenyataannya di sekolah, dalam penggunaan metode pemberian tugas, guru harus menyesuaikan dengan kemampuan siswa dan pengawasan. Guru tidak diperkenankan memberikan tugas yang banyak dan membuat siswa menjadi malas, bosan dan meniru pekerjaan temannya.

Selanjutnya, sebagai tenaga profesional guru harus menguasai teknik penilaian pembelajaran. Guru harus mampu mengelola proses evaluasi pembelajaran sedemikian rupa agar penilaian hasil belajar dapat mencerminkan kondisi sebenarnya. Salah satu teknik yang dibutuhkan adalah guru harus membuat soal sesuai dengan materi yang telah diajarkan. Namun faktanya, terkadang guru tidak membuat soal sesuai dengan materi yang telah diajarkan. Ini tentu akan membuat siswa menjadi bingung dan menghasilkan hasil penilaian yang tidak mencerminkan kondisi sebenarnya. Sementara seharusnya penilaian hasil belajar yang baik harus mencerminkan kondisi siswa apa adanya. Kemudian baru bisa dilakukan analisis dan tindak lanjut untuk memperbaiki kondisi pelaksanaan pembelajaran.

Guru sebagai pelaksana proses pengajaran di sekolah harus mampu mengelola seluruh sarana sekolah sebagai elemen komponen pembelajaran yang mendukung tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah. Guru harus mampu memanfaatkan seluruh sarana sekolah terutama perpustakaan dan laboratorium seefektif mungkin. Guru harus mampu memotivasi siswa untuk memanfaatkan sarana ini dengan maksimal. Tentunya agar pencapaian tujuanpun dapat dimaksimalkan pula. Namun kenyataannya di lapangan, masih banyak guru yang belum mampu melakukan ini. Guru masih belum optimal memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah sebagai pendukung proses pembelajaran di kelas. Siswa masih sering dibebaskan untuk masuk ke perpustakaan atau laboratorium tanpa pengawasan dan arahan ekstra dari guru yang bersangkutan.

Kinerja seorang guru baik apabila mengerjakan portofolio sebelum guru mengajar atau awal semester. Kenyataan di lapangan menunjukkan, guru terkadang tidak membuat portofolio sebelum mengajar atau awal semester tetapi dibuat pada akhir semester. Seharusnya terdapat kesadaran dari guru itu sendiri dalam membuatnya tanpa menunggu perintah atau pemeriksaan dari supervisi maupun kepala sekolah. Dalam proses pembelajaran guru mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran, model pembelajaran, penguasaan materi yang baik, dan evaluasi pembelajaran jadi dalam mengajar guru menjadi lebih terarah dan terukur, selain itu guru akan lebih mudah dalam mengajar. Kenyataan di lapangan, guru jarang menggunakan metode dan model pembelajaran dalam mengajar, rendahnya guru dalam penguasaan materi pembelajaran, dan guru jarang membuat evaluasi pembelajaran. Kinerja seorang guru dilihat juga dari tingkat absensi atau kehadiran. Tingkat absensi dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan, semangat, dan sikap kerja. Absensi guru yang baik dilihat dari setiap hari ada di sekolah jadi sekolah lebih kondusif dan terukur. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil penelitian pendahuluan diketahui masih terdapat guru yang tidak hadir pada jam kerjanya. Selain itu, banyak kejadian betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling dasar dari kinerja seorang guru, banyak diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar.

Berikut disajikan data mengenai guru yang bersertifikasi yang peneliti dapat melalui penelitian pendahuluan.

**Tabel 1. Jumlah guru yang bersertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Bersertifikasi
1.	SMP Negeri 1	52	31
2.	SMP Negeri 4	69	46
3.	SMP Negeri 5	54	32
Jumlah		175	109

*Sumber: Tata Usaha Masing-masing SMP Negeri di Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur*

Pada tabel 1. di atas terlihat bahwa jumlah guru pada SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur tahun pelajaran 2012/2013 terdiri sebanyak 175 orang guru, sedangkan jumlah guru yang bersertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur sebanyak 109 orang guru.

Guru merupakan salah satu komponen yang paling menentukan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru merupakan orang yang secara langsung berhadapan dengan siswa, menjadi panutan bagi seluruh siswa, dan juga merupakan salah satu faktor utama dalam kesuksesan belajar mengajar disekolah. Perannya yang strategis itulah yang membuat guru selalu dituntut untuk menampilkan kualitas kinerja yang optimal. Namun kenyataan di lapangan sampai saat ini realita bicara lain, masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional. Hal ini terlihat dari masih banyaknya guru yang belum mampu mengoptimalkan proses pelaksanaan pembelajaran disekolah.

Sertifikasi, Motivasi, dan Pengawasan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Guru yang telah menerima sertifikat 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 di sekolah tersebut, menggantikan guru yang sedang cuti, atau ada juga yang mengajar di sekolah lain dengan mata pelajaran yang sama atau berbeda yang terpenting bisa terpenuhinya jam mengajar yaitu 24 jam. Namun pada kenyataannya, untuk mendapatkan 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.

Motivasi diduga juga dapat berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Motivasi merupakan salah faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu: kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power), kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), dan kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement). Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan seorang guru yang ingin lebih berkuasa dari guru lainnya sehingga dapat menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh kepala sekolah ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi guru, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan

tempat ia bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, serta kebutuhan akan perasaan ikut serta dalam setiap kegiatan. Kebutuhan akan prestasi merupakan pendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga akan dapat memperoleh pendapatan yang besar untuk memenuhi semua kebutuhannya. Namun kenyataannya, guru kurang termotivasi karena walaupun ia telah mencapai prestasi kerja yang tinggi, guru jarang mendapatkan pujian dan pendapatan yang besar sehingga guru sulit untuk memenuhi semua kebutuhannya, guru juga jarang diikutsertakan dalam rapat. Selain itu, kepala sekolah jarang menciptakan suasana pekerjaan yang baik.

Di sisi lain, untuk mewujudkan kinerja guru yang baik juga diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Kepala sekolah dalam mengawasi guru mempunyai sistem yaitu guru sebelum mengajar akan mendapatkan SK mengajar di awal semester dengan syarat guru menyelesaikan portofolio mengajar. Kepala sekolah membangun sistem agar setiap pekerjaannya dapat terukur, terencana, dan terprogram dengan baik. Selain itu kepala sekolah melakukan kontrol ke kelas sebelum mengajar. Kepala sekolah juga harus melakukan perencanaan terbuka atau jelas dalam membuat peraturan. Namun kenyataannya, pengawasan disekolah masih sering terabaikan, masih banyak kepala sekolah dan pengawas sekolah yang belum optimal melakukan

pengawasan. Hal ini ditandai oleh masih kurangnya intensitas pengawas hadir ke sekolah, kurangnya pemantauan dan bantuan yang diberikan oleh pengawas sekolah dalam perencanaan pembelajaran dan pengelolaan pembelajaran, serta kurang maksimalnya pelaksanaan program kegiatan pengawasan oleh Kepala sekolah dan Pengawas sekolah.

Guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar dan pelaksanaan standar kinerja guru. Guru merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi berhasil atau tidaknya proses belajar dan karenanya guru harus mampu menampilkan kinerja berkualitas tinggi. Itulah sebabnya selalu diperlukan penilaian kinerja guru dan pemahaman terhadap faktor yang mempengaruhinya untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki. Tinggi rendahnya Kinerja Guru berkaitan erat dengan banyak faktor, salah satunya yaitu Sertifikasi, Motivasi, dan Pengawasan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Masih rendahnya kualitas pendidikan secara nasional.

2. Rendahnya pemahaman guru mengenai kurikulum yang sedang berlaku.
3. Rendahnya guru dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran.
4. Guru dalam proses belajar mengajar menggunakan lebih dari dua metode dalam satu kali pertemuan dan metode yang digunakan tidak sesuai dengan materi yang disampaikan.
5. Terkadang guru tidak membuat soal sesuai dengan materi yang telah diajarkan.
6. Guru masih belum optimal memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah sebagai pendukung proses pembelajaran di kelas.
7. Masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
8. Masih terdapat beberapa guru yang telah menerima sertifikat sertifikasi melaksanakan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu.
9. Masih rendahnya motivasi mengajar guru.
10. Pengawasan dari kepala sekolah terhadap guru belum terlaksana secara efektif.
11. Masih kurangnya intensitas pengawas hadir ke sekolah

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Sertifikasi Guru ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

#### **D. Rumusan Masalah**

Bertolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013?
3. Apakah ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013?
4. Apakah ada Pengaruh Sertifikasi, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. untuk mengetahui Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013.
2. untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013.

3. untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013.
4. untuk mengetahui Pengaruh Sertifikasi, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Pada hakekatnya penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Merupakan sumbangan pemikiran dalam dunia pendidikan pada umumnya dan pendidikan SMP pada khususnya.
  - b. Sebagai bahan atau referensi bagi para peneliti-peneliti lainnya yang ingin mengembangkan dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.

c. Bagi Guru

Dapat memberikan masukan kepada guru untuk memahami penggunaan Sertifikasi, Motivasi, dan Pengawasan.

### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini mencakup:

**1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru yang bersertifikasi.

**2. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Sertifikasi Guru, Motivasi, Pengawasan, dan Kinerja Guru.

**3. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri yang ada di Kecamatan Enggal dan Kecamatan Tanjung Karang Timur Bandar Lampung.

**4. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Tahun Pelajaran 2012/2013.

**5. Disiplin Ilmu**

Disiplin yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan dan manajemen sumberdaya manusia.