

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Sertifikasi Profesi Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (11) disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan Pasal 1 Ayat (1), yang dimaksud dengan sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan.

Sertifikat pendidik diberikan setelah yang bersangkutan terbukti telah memenuhi dua persyaratan utama yaitu kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru. Untuk kualifikasi pendidikan minimum, buktinya 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.

Menurut Muchlas Samani (2006:7):

Guru sebagai agen pembelajaran di Indonesia diwajibkan memenuhi tiga persyaratan yaitu kualifikasi pendidikan minimum, kompetensi, dan sertifikasi pendidik. Ketiga persyaratan untuk mendapatkan sertifikat pendidik tersebut merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Tuntutan evaluasi yang cermat dan komprehensif ini berlandaskan pada isi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 11 ayat (3) Tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. 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. Bentuk uji kompetensi dalam pelaksanaan sertifikasi guru terdiri dari ujian tertulis dan ujian kinerja. Untuk melengkapi kedua jenis tersebut, peserta sertifikasi juga akan diminta untuk menyusun *self appraisal* dan portofolio.

Menurut Muchlas Samani (2006: 11), sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi.

Menurut Muchlas Samani (2006: 12-13):

Manfaat uji sertifikasi adalah *Pertama*, melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. *Kedua*, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumberdaya manusia di negeri ini. *Ketiga*, menjadi wahana penjamin mutu guru dan

juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan. *Keempat*, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Menurut Wina Sanjaya (2005: 7):

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesional adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma dan memerlukan pendidikan profesi.

Menurut Wina Sanjaya (2005: 8-9) untuk meyakinkan bahwa guru sebagai pekerjaan profesional maka syarat pokok pekerjaan profesional adalah

- 1) Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin didapatkan dari lembaga pendidikan yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah
- 2) Suatu profesi menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya, sehingga antara profesi yang satu dengan yang lainnya dapat dipisahkan secara tegas
- 3) Tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan kepada latar belakang pendidikan yang dialaminya yang diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademik sesuai dengan profesinya, semakin tinggi pula tingkat keahliannya dengan demikian semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimanya
- 4) Suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki dampak terhadap sosial kemasyarakatan, sehingga masyarakat memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap efek yang ditimbulkan dari pekerjaan profesinya. Sebagai suatu profesi, kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan. Melalui sertifikasi diharapkan dapat dipilah mana guru yang profesional mana yang tidak sehingga yang berhak menerima tunjangan profesi adalah guru profesional yang bercirikan berilmu pengetahuan, berlaku adil, berwibawa dan menguasai bidang yang ditekuninya.

Profesi guru memiliki tugas melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Tuntutan profesi ini memberikan layanan yang optimal dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus guru dituntut untuk memberikan layanan profesional kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran tercapai. Sehingga guru yang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian.

Standar profesi merupakan prosedur dan norma-norma serta prinsip-prinsip yang digunakan sebagai pedoman agar keluaran (*out put*) kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat ketika diperlukan dapat dipenuhi. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2005: 6), standar profesi guru adalah:

- 1) Guru bertanggung jawab (*committed to*) terhadap siswa dan belajarnya.
- 2) Guru mengetahui materi ajar yang mereka ajarkan dan bagaimana mengajar materi tersebut kepada siswa.
- 3) Guru bertanggung jawab untuk mengelola dan memonitor belajar siswa.
- 4) Guru berfikir secara sistematis tentang apa-apa yang mereka kerjakan dan pelajari dari pengalaman.
- 5) Guru adalah anggota dari masyarakat belajar

Standar di atas menunjukkan bahwa profesi guru merupakan profesi yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sebab guru akan selalu berhadapan dengan siswa yang memiliki karakteristik dan pengetahuan yang berbeda-beda maka untuk membimbing siswa agar berkembang dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara tepat berubah, sehingga tuntutan ini mengharuskan guru untuk memenuhi standar penilaian yang ditetapkan, salah satunya adalah sertifikasi profesi guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa sertifikasi profesi guru merupakan suatu sarana atau instrumen untuk mencapai tujuan yaitu menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru dan meningkatkan profesionalitas guru. Melalui sertifikasi profesi guru ini maka diharapkan guru akan termotivasi untuk mengaktualisasikan dirinya dalam merealisasikan berbagai tujuan tersebut.

Kaitannya antara sertifikasi profesi guru dengan motivasi kerja guru terletak pada tumbuhnya dorongan di dalam diri guru untuk melakukan berbagai kinerja secara profesional demi mencapai kualitas pendidikan dengan tambahan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang diperolehnya melalui program sertifikasi profesi guru.

Secara ideal sertifikasi profesi guru bertujuan bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, tetapi untuk dapat menunjukkan bahwa guru yang mengikuti program sertifikasi telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru. Sementara itu tunjangan profesi merupakan konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud. Dengan demikian maka diharapkan guru memiliki pemahaman bahwa untuk memperoleh sertifikat profesi harus mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi. Pemahaman yang demikian akan membawa dampak positif, yaitu adanya kesadaran bahwa sertifikasi profesi guru dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam berbagai aktivitasnya dalam dunia pendidikan.

2. Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Sahertian (1998: 18):

Supervisi kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pembelajaran menstimulasi, merefleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar.

Menurut Purwanto (2000: 52), supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam memberikan atau melakukan pekerjaan mereka secara efektif yaitu mengajar dan mendidik siswa-siswanya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Soetopo (1996: 59), supervisi adalah segala usaha dari petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan pendidikan

Menurut Soetopo (1996: 63-64), supervisi terbagi atas tiga bentuk, yaitu:

- 1) Supervisi tanpa sepengetahuan guru, di mana kepala sekolah melakukan supervisi, berupa pengamatan dan penilaian kepada guru tanpa sepengetahuan guru yang bersangkutan.
- 2) Supervisi dengan sepengetahuan guru, di mana kepala sekolah melakukan supervisi, berupa pengamatan dan penilaian terhadap kinerja guru dengan sepengetahuan guru yang bersangkutan. Termasuk dalam supervisi ini adalah kunjungan kelas.
- 3) Supervisi atas undangan guru, dalam hal ini kepala sekolah diundang oleh guru untuk melakukan supervisi atau pengawasan ketika guru sedang melakukan kegiatan belajar mengajar dengan para siswa.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan bahwa supervisi adalah usaha atau kegiatan yang membantu guru dan melayani guru, dalam memperbaiki pengajaran agar dalam melaksanakan tugas lebih efektif. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, tetapi kepada guru yang membina siswa, karena guru memegang peranan pokok dalam pengajaran. Supervisi dapat digunakan untuk menyeleksi pertumbuhan jabatan dan mengetahui perkembangan guru-guru.

b. Supervisi Kelas

Kepala sekolah datang ke kelas di mana guru sedang mengajar, ia mengadakan peninjauan terhadap suasana di kelas itu, supervisi kelas merupakan cara supervisi, pemeriksaan dan inspeksi untuk melihat secara

jauh sampai di mana ketentuan-ketentuan yang telah digariskan dilaksanakan oleh guru. Dari data hasil kunjungan kelas tersebut akan digunakan untuk membina kemampuan dan keterampilan guru dan sebagai evaluasi untuk melihat seberapa jauh kemampuan yang diperoleh guru.

c. Tujuan dan Fungsi Supervisi Kelas

Menurut Sahertian (1998: 43), tujuan supervisi kelas adalah menolong guru-guru dalam hal pemecahan kesulitankesulitan yang mereka hadapi. Dalam supervisi kelas yang diutamakan ialah mempelajari sifat dan kualitas guru dalam membimbing siswa-siswanya.

Menurut Purwanto (2000: 55), tujuan supervisi antara lain membantu guru-guru agar:

- 1) Dapat melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- 2) Dapat membimbing siswa-siswanya dalam proses belajar mengajar.
- 3) Dapat mengefektifkan penggunaan sumber-sumber belajar.
- 4) Dapat mengevaluasi kemajuan belajar siswa-siswanya.
- 5) Dapat mencintai tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Sahertian (1998: 46-47), supervisi kelas berfungsi sebagai alat untuk memajukan cara mengajar. Supervisi kelas membantu pembentukan profesional guru, karena memberi kesempatan untuk meneliti prinsip-prinsip belajar dan mengajar itu sendiri.

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam hal ini merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja guru. Supervisi kepala sekolah adalah bentuk motivasi yang berasal dari luar (eksternal), sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1995: 165):

Faktor eksternal merupakan faktor yang timbul dari luar pegawai tersebut seperti: kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang ditetapkan, supervisi oleh atasan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja. Dalam hal ini supervisi oleh kepala sekolah merupakan faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi dengan cara melakukan peninjauan secara langsung terhadap guru yang sedang melaksanakan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru, karena pada saat melakukan supervisi, kepala sekolah membawa lembar observasi sebagai penilaian terhadap guru yang bersangkutan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang sebaik-baiknya agar memperoleh penilaian yang baik dari kepala sekolah. Pada umumnya penilaian oleh kepala sekolah merupakan poin penting bagi guru, untuk pengembangan karir dan prestasi guru pada masa-masa mendatang.

d. Pelaksanaan Supervisi Kelas

Menurut Ametembun (1997: 48-49), supervisi kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya dipersiapkan mengenai:

- 1) Waktu Supervisi
 - Ketika memasuki ruangan kelas
 - a. Tidak mengganggu ketenangan guru dan siswa-siswa.
 - b. Selalu memegang observasi.
- 2) Sasaran dan cara observasi
 - a. Tujuan observasi
 - b. Cara mengobservasi mengambil tempat di belakang kelas dan melaksanakan observasi dengan wajar.
- 3) Cara partisipasi
 - a. Mengambil bagian dalam kelas
 - b. Interupsi hendaknya dihindarkan

- c. Demonstrasi mengajar, jika diminta oleh guru yang bersangkutan.
- 4) Cara meninggalkan ruangan
Setelah meninggalkan ruangan buatlah perjanjian untuk membicarakan hasil supervisi.
- 5) Tindak lanjut supervisi berupa evaluasi bersama.

Sebagai akhir dari supervisi kelas tersebut selalu diakhiri dengan percakapan individual untuk bertukar pikiran membicarakan hasil supervisi dan usaha peningkatan kemampuan guru. Dalam melaksanakan supervisi kelas yang baik perlu dipersiapkan oleh kepala sekolah tentang hal yang berkaitan dalam keberhasilan suatu kegiatan supervisi tersebut.

Pembicaraan individual merupakan teknik supervisi yang sangat penting karena yang diciptakan bagi kepala sekolah untuk bekerja secara individual dengan guru berhubungan dengan masalah profesionalnya. Sesuai dengan pendapat bahwa yang dimaksud dengan percakapan individual ialah pertemuan secara pribadi, *face to face* antara supervisor yang telah atau akan mengadakan supervisi kelas dengan guru yang akan diobservasi itu. Pertemuan itu merupakan percakapan atau dialog tukar menukar pikiran antara supervisor dengan supervisi sebelum atau sesudah.

Menurut Oemar Hamalik (2001: 36), percakapan pribadi merupakan percakapan antara supervisor dengan guru, untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru. Tujuan percakapan pribadi adalah:

- a) Mengembangkan segi-segi positif dari kegiatan guru.
- b) Mendorong guru mengatasi segi-segi kelemahannya dalam mengajar di kelas.
- c) Mengurangi keragu-raguan guru dalam menghadapi masalah dalam waktu mengajar.

3. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi

Menurut Widjaja (2000: 49):

Motivasi yang disebut juga daya perangsang atau daya pendorong adalah upaya yang dilakukan merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan kegiatan-kegiatannya. Kegiatan yang dilakukan ini berbeda antara pegawai yang satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai yang bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Dengan demikian maka dalam memberikan motivasi kepada pegawai haruslah diketahui daya rangsang mana yang lebih berkenan untuk diterapkan pada pegawainya

Menurut Siswanto (1999: 243), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Sarwoto (1997: 136):

Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Apabila motivasi ditinjau dari kepentingan pegawai atau dari segi pasif maka motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik pegawai maupun sumber daya lainnya. Sedangkan apabila ditinjau dari kepentingan organisasi atau dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pegawai agar mampu bekerja secara efektif, efisien dan produktif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Apabila dalam diri pegawai terdapat

keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi maka tujuan pribadi pun akan ikut tercapai dan berarti pemberian motivasi dapat dikatakan tepat guna.

b. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Menurut Mulyasa (2005: 12):

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam atau dari luar guru, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas guru dalam mengajar. Motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi guru untuk menyadari dan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pendidik, motivasi kerja menjadi dinamika yang menggerakkan seseorang yang berprofesi sebagai guru.

Motivasi kerja guru dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Guru akan bekerja secara profesional apabila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, guru tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu di antara dua persyaratan di atas.

Betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang paripurna. Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah

menuju paling tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja terlihat dari kemampuan mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu secara mandiri memecahkannya.

Menurut Mulyasa (2005: 12), ciri-ciri guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah:

- 1) Memiliki inovasi dan mengembangkan kreativitas dalam melaksanakan kinerjanya
- 2) Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya
- 3) Memiliki penguasaan yang mendalam pada bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
- 4) Memiliki tanggung jawab dalam memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi
- 5) Memiliki kemampuan sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya

Motivasi kerja bagi seorang guru merupakan komponen yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Ketercapaian predikat guru yang profesional tidak serta merta diperoleh begitu saja paling tidak guru harus memiliki perspektif atau cara pandang tentang tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang lebih komprehensif, hal ini berarti motivasi kerja guru harus mengikuti irama perkembangan dan perubahan yang terjadi.

c. Faktor-Faktor Penggerak Motivasi Kerja

Menurut Siagian (1995: 97-98), faktor-faktor penggerak motivasi meliputi:

- 1) Prestasi (*achievement*). Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran; melalui prestasi, sikap hidup untuk berani mengambil risiko guna mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.
- 2) Penghargaan (*recognition*). Penghargaan pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi akan

memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

- 3) Tantangan (*challenge*). Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung untuk menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*). Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- 5) Pengembangan (*development*). Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat meruakan motivasi kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan organisasi dikaitkan dengan efektivitas dan prestasi kerja pegawai.
- 6) Keterlibatan (*involvement*). Rasa ikut terlibat (*involved*) dalam proses pengambilan keputusan dijadikan masukan untuk manajemen organisasi, merupakan motivator yang cukup untuk pegawai. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan “tantangan” yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi, untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan rasa untuk turut mawas diri untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta lebih baik sekaligus menghasilkan produk yang lebih bermutu.
- 7) Kesempatan (*opportunity*). Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai pada tingkat *top management* akan merupakan motivator yang cukup kuat bagi pegawai. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan menjadi motivator untuk bekerja lebih efektif, efisien dan baik, sekaligus menghasilkan produk yang lebih bermutu.

Dalam penelitian ini berbagai unsur penggerak motivasi tersebut berhubungan dengan sertifikasi profesi guru sebagai faktor yang berasal dari dalam (internal). Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1995: 164), bahwa faktor internal, merupakan faktor yang timbul dari dalam diri pegawai yang bersangkutan seperti: keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan,

rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier dan pertumbuhan profesional dan intelektual. Artinya guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik (lulus uji sertifikasi) akan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendapatkan prestasi, mendapatkan penghargaan, menghadapi tantangan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mengembangkan diri dan terlibat dalam berbagai kebijakan sekolah yang berkaitan dengan guru dan kegiatan belajar mengajar serta memiliki kesempatan untuk maju.

d. Tujuan dan Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2001: 77), tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan pemimpin
- 2) Meningkatkan kegairahan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan disiplin kegiatan
- 4) Menjaga kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 6) Meningkatkan tingkat prestasi pegawai
- 7) Mempertinggi moral pegawai
- 8) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugasnya
- 9) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 10) Memperdalam kecintaan pegawai terhadap organisasi
- 11) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap organisasi

Selanjutnya menurut Hasibuan (2001: 79-80), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Asas Mengikutsertakan
Untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah, jika para bawahan diberikan kesempatan untuk ikut serta berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu.
- 2) Asas Komunikasi
Untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika bawahan diberitahu tentang hal-hal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pada dasarnya makin banyak seseorang mengetahui suatu soal semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

- 3) Asas Pengakuan
Untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat, jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan kerja keras dan rajin bila mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahnya.
- 4) Asas Wewenang yang didelegasikan
Untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pemimpin yang paling cakap adalah orang yang mendelegasikan sebanyak mungkin wewenang dan menghindari pengendalian yang teliti terperinci.
- 5) Asas Perhatian Timbal Balik
Asas ini menyatakan bahwa kita akan hanya memperoleh sedikit motivasi bila selalu ditekankan betapa pentingnya bagi orang-orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan kita. Tujuan-tujuan dari suatu bagian atau seluruh organisasi. Semakin banyak atasan mengetahui keperluan bawahan, tujuan organisasi dapat dihubungkan dengan prestasi pribadinya, semakin besar perhatian mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Kerangka Pikir

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Secara ideal guru memiliki motivasi kerja yang baik sebagai penggerak untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam penyelenggaraan pendidikan, namun pada kenyataannya motivasi yang diharapkan tersebut tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari

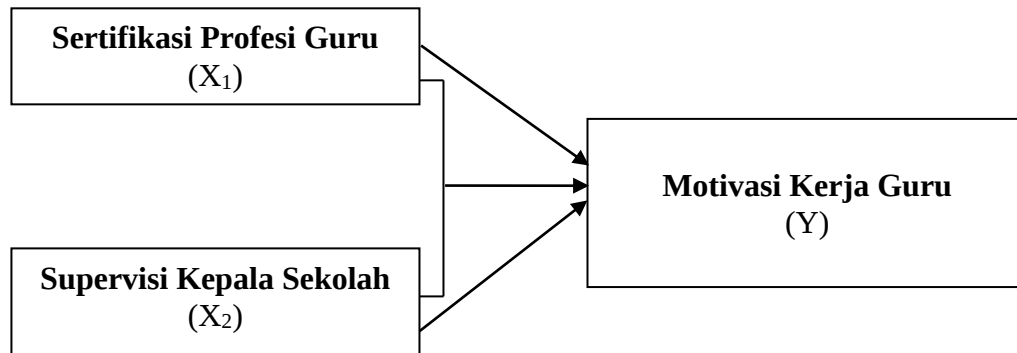
berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

Salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja guru tersebut dilatar belakangi oleh keadaan ekonomi guru yang kurang memadai, kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan, seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Implikasinya adalah apabila guru memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan berdampak pada rendahnya kinerja mereka di sekolah.

Pemerintah memberikan perhatian serius terhadap profesi dan kesejahteraan guru dalam kapasitasnya sebagai pelaksana pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Perhatian tersebut pada dasarnya bertujuan agar para guru dapat meningkatkan profesionalitas dan kinerjanya dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik di lembaga pendidikannya pendidikannya masing-masing.

Selain itu faktor yang juga berkaitan dengan motivasi kerja guru adalah supervisi kepala sekolah. Supervisi ini merupakan bentuk pembinaan dan bimbingan kepala sekolah selaku supervisor di sekolah yang mempunyai kewajiban membina dan membimbing guru dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan sertifikasi profesi guru dan supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema kerangka pikir berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Menurut Sudjana (2002: 187), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara sertifikasi profesi guru dengan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Ada hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.
3. Ada hubungan antara sertifikasi profesi guru dan supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.