

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Efektifitas dan efisiensi siswa dalam belajar di sekolah sangat bergantung pada peran guru. Oleh karena itu, peningkatan mutu tenaga pengajar atau guru yang profesional adalah unsur yang penting untuk pembaharuan pendidikan. Bagaimanapun baiknya kurikulum, administrasi, dan fasilitas perlengkapan, jika tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas guru-gurunya tidak akan membawa hasil yang diharapkan. Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh guru di sekolah adalah memberikan pelayanan kepada para siswa agar mereka menjadi siswa atau anak didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Melalui bidang pendidikan, guru mempengaruhi aspek kehidupan, baik sosial, budaya maupun ekonomi.

Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik. Guru memegang berbagai jenis peranan yang mau tidak mau harus dilaksanakannya sebagai guru. Yang dimaksud sebagai peran adalah pola tingkah laku tertentu yang merupakan ciri khas semua petugas dari pekerjaan atau jabatan tertentu. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar mengajar, dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar disamping menguasai materi yang akan diajarkan. Dengan kata lain guru harus mampu menciptakan situasi kondisi belajar yang sebaik-baiknya.

Pendidikan yang berkualitas merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, makmur dan sejahtera. Pendidikan yang berkualitas sangat tergantung pada keberadaan guru yang berkualitas, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Selain berkualitas dalam akademis, guru juga dituntut memiliki kompetensi, artinya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai dalam melaksanakan tugasnya. Banyak negara di dunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di banyak negara yang salah satunya negara Indonesia adalah kebijakan intervensi langsung menuju peningkatan mutu dan memberikan jaminan serta kesejahteraan hidup guru yang memadai. Oleh karena itu pemerintah berupaya meningkatkan mutu guru dengan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu dengan melaksanakan sertifikasi guru. Guru yang sudah ada harus mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat profesi guru.

Indonesia pada tahun 2003 telah memiliki Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD), serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang merupakan kebijakan untuk intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi Strata 1 atau D4 yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai tenaga pengajar.

Menurut Farida Sarimaya (2008:17) Sebagai tenaga pengajar, seorang guru harus memiliki :

- a. Kompetensi pedagogik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yang merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.

- c. Kompetensi profesional yang merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah.
- d. kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Keempat kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh dan dapat diperoleh melalui pendidikan akademik sarjana atau diploma empat, pendidikan profesi ataupun melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam jabatan dapat dimanfaatkan baik untuk pengembangan kompetensi maupun untuk pengembangan karir guru.

Keempat kompetensi tersebut harus dibuktikan dengan sertifikat profesi. Sebuah profesi yang tidak hanya dihayati dengan ungkapan "pahlawan tanpa tanda jasa". tapi sebuah profesi yang betul-betul diakui sejajar dengan profesi lainnya. Dengan sertifikat profesi ini pula guru telah disejajarkan dengan profesi lain seperti dokter, pengacara, akuntan dan lainnya sebagai tenaga profesional dan berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar 1 bulan gaji pokok pada tingkat dan masa kerja, yang kemudian diharapkan dengan tunjangan sertifikasi tersebut dapat meningkatkan motivasi mengajar dan dapat fokus dalam proses pembelajaran.. Profesi ini menurut Volmer dan Mills (1966), Mc Cully (1969), dan Diana W. Kommers (dalam Martinis Yamin, 2006:20) mereka secara bersama-sama mendefinisikan profesi sebagai spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, bertujuan menciptakan keterampilan, pekerjaan yang bernilai tinggi, sehingga keterampilan dan pekerjaan itu diminati, disenangi oleh orang lain, dan dia dapat melakukan pekerjaan itu dengan mendapat imbalan berupa bayaran, upah, dan gaji (*payment*).

Masalah rendahnya tingkat kesejahteraan guru seringkali dijadikan faktor penyebab rendahnya motivasi guru mengajar dan kedisiplinan guru. Rendahnya motivasi mempengaruhi proses pembelajaran di kelas sehingga cenderung berlangsung tidak

efektif dan efisien. Tidak mengherankan sehingga akhirnya pencapaian belajar siswa termasuk dalam Ujian Nasional menjadi di bawah target yang ditetapkan yang berdampak kepada menurunnya mutu pendidikan di negara kita Hendarman Ph.D(dalam Berlin Toni 2008:6 )

Selain masalah sertifikasi yang dapat mempengaruhi motivasi mengajar guru, karena dalam sertifikasi guru dituntut untuk lebih berkualitas dan profesional , yang kemudian profesi guru disejajarkan dengan pekerja profesional lainnya. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi mengajar yang lebih spesifik adalah mengenai kompensasi. Menurut Hasibuan, Malayu S.P 1990 ( dalam Donna 2007:30) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan/jasa yang diberikan organisasi/perusahaan. Masalah kompensasi atau dalam organisasi (sekolah) lebih dikenal dengan sebutan gaji, sangat mempengaruhi motivasi mengajar dikarenakan gaji merupakan tujuan utama seseorang untuk bekerja.

Dalam fenomena yang terjadi di sekolah, masih banyak guru yang menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, gaji yang diterima guru per bulan hanya cukup untuk makan per bulan dan tidak cukup untuk membiayai anak-anaknya untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi yang biaya pendidikan sangat mahal.

Tingkat kesejahteraan (gaji) yang tidak layak inilah yang kemudian banyak ditemui dalam sekolah termasuk di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar, guru telat mengajar atau tidak hadir mengajar dikarenakan harus mengajar di sekolah lain dan mengerjakan pekerjaan lainnya yang kemudian dapat mengganggu fokus dalam mengajar.

Berikut ini adalah daftar kepangkatan dan gaji guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar :

Tabel 1. Keadaan kepangkatan guru SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010

No	Jenis Kelamin	Golongan					Guru Honor	Jumlah
		III a	III b	III c	III d	IV a		
1	Laki-Laki	1	2	2	6	13	5	29

2	Perempuan	11	1	5	7	11	10	45
	Jumlah	12	3	7	13	24	15	74
	Persentase (%)	16,2	4	9,5	17,6	32,4	20,2	100

Sumber: SMA Negeri 1 Terbanggi Besar, 2009

Tabel 2. Data gaji pegawai SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010

NO	Golongan	Gaji pokok
1	Ia	Rp. 910.000
2	Ib	Rp. 982.200
3	Ic	Rp.1.023.700
4	Id	Rp.1.067.000
5	Ila	Rp.1.151.700
6	Iib	Rp.1.243.000
7	Iic	Rp.1.295.600
8	Iid	Rp.1.350.400
9	IIla	Rp.1.440.600
10	IIlb	Rp.1.501.100
11	IIlc	Rp.1.565.100
12	IIId	Rp.1.631.300
13	IVa	Rp.1.700.300
14	IVb	Rp.1.772.200
15	IVc	Rp.1.847.100
16	IVd	Rp.1.925.300
17	IVe	Rp.2.006.700
18	Honor	Rp. 25.000/jam

Sumber: SMA Negeri 1 Terbanggi Besar, 2009

Berdasarkan dua data tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar golongan guru SMA Negeri 1 Terbanggi Besar relatif tinggi yaitu pada golongan IVa sebanyak 24 orang atau 32,4% yaitu dengan gaji Rp.1.700.300,00, kemudian disusul oleh guru honor sebanyak 15 orang atau 20,2% dengan gaji Rp.25.000,00, IIId 13 orang atau 17,6% dengan gaji Rp.1.631.300, IIIa 12 orang atau 16,2% dengan gaji Rp.1.440.600,00 dan IIIb 4 orang atau 4% dengan gaji Rp.1.501.100,00. Walaupun data di atas menunjukkan bahwa golongan guru SMA Negeri 1 Terbanggi Besar relatif tinggi, tetapi dalam kenyataannya gaji yang diterima belumlah bisa untuk mencukupi kebutuhan hidup. Oleh karena itu guru selain mengandalkan gaji, mereka masih mencari pekerjaan sampingan yang kemudian dapat mengganggu fokus mengajar dan pastinya akan mengurangi motivasi mengajar.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam proses pembelajaran, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalitas seorang guru. Motivasi dapat timbul dari dalam diri (motivasi internal) ataupun karena faktor dari luar (motivasi eksternal). Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul : **" Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010"**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Persepsi Guru Tentang Sertifikasi di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
2. Bagaimanakah Persepsi Guru Tentang Kompensasi di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
3. Bagaimanakah kompensasi Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar?
4. Bagaimanakah Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar?
5. Apakah ada pengaruh kondisi keuangan yang banyak terhadap Motivasi Mengajar Guru pada SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
6. Bagaimanakah pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
7. Apakah ada pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu untuk membatasi permasalahan ini pada pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi Guru ( $X_1$ ) dan pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompensasi Guru ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Mengajar Guru ( $Y$ ).

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
2. Apakah ada pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
3. Apakah ada pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?

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

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
2. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?
3. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2009/2010?

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Secara teoritis, untuk mendukung atau menolak grand teori yang dikemukakan oleh para ahli pendidikan dan memperkaya ilmu pengetahuan bagi peneliti khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya.
2. Secara praktis, memberikan sumbangan pikiran, khususnya guru guna meningkatkan motivasi mengajar dan sebagai bahan referensi untuk perpustakaan dan bagi semua yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

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

Untuk menghindari perbedaan informasi dalam penelitian ini dan tidak keluar dari permasalahan yang akan dibahas, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

#### **1. Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah sertifikasi guru, kompensasi guru, dan motivasi mengajar guru.

#### **2. Ruang Lingkup Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar tahun pelajaran 2009/2010

#### **3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Terbanggi Besar.

#### **4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada tahun pelajaran 2009/2010.

