

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran Undang-Undang No. 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru adalah sebagai pendidik merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu pendidikan di Sekolah. Peran, tugas, dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Profesi guru saat ini dituntut untuk profesional serta memiliki kompetensi. Di dalam pasal 10 undang-undang guru dan dosen,

Kompetensi guru meliputi:

- a. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- b. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi professional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi merupakan masalah yang erat kaitanya dengan profesi guru .

Pemberian tunjangan profesi terhadap guru dimaksudkan agar guru merasa nyaman dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Pusat kekuatan yang menggerakkan semua dinamika sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah secara keseluruhan adalah sumber daya manusia didalamnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, sebagai tenaga pendidik

di sendi sekolah menjadi suatu tuntutan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi bila ingin mencapai suatu keberhasilan, mengingat perkembangan pembangunan yang dilaksanakan juga semakin pesat dan penuh tantangan. Salah satunya adalah peningkatan semangat kerja guru.

Sastrohadiwiryo (2003)

“Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.”

Pengertian di atas menunjukkan bahwa semangat kerja berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan. Semangat kerja yang tinggi bagi seorang guru akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tepat dan sesuai dengan aturan kerja yang ditetapkan, sehingga tujuan sekolah pun dapat tercapai. Usaha lain yang dilakukan untuk mencapai tujuan sekolah adalah dengan penerapan manajemen yang baik. Guru dan pegawai sekolah diharapkan mempunyai tanggung jawab serta memiliki kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktifitas kerjanya. Pemerintah memberikan kompensasi kepada guru dan pegawai adalah salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja guru di Indonesia.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2009)

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.”

Pemberian kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak sekolah baik finansial maupun non finansial kepada guru dan pegawai sekolah atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan sekolah. Kebijakan kompensasi yang diterapkan sekolah, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong semangat kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran sekolah. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi guru dan pegawai. Jika perbandingan antara kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) ditetapkan sedemikian rupa maka disiplin kerja guru dan pegawai akan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2009) wujud kompensasi *financial* terdiri:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*), antara lain:
  - a. Gaji, adalah imbalan *financial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan ataupun mingguan.
  - b. Insentif, adalah imbalan *financial* yang dibayarkan perusahaan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung disebut dengan *fringe benefit* yaitu merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan seperti fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, cuti sakit, waktu istirahat, uang makan, fasilitas transportasi dan tunjangan hari raya.

Salah satu unsur kompensasi finansial langsung yaitu berupa tunjangan profesi yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Pemerintah berharap dengan diberikannya sertifikasi semangat kerja guru akan meningkat dan pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula.

Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa:

Guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang ditetapkan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya.

Menurut Sagala (2009)

“Guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru.”

(UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

“Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.”

Disimpulkan bahwa sertifikasi pendidik adalah surat keterangan yang diberikan suatu lembaga pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi sebagai bukti formal kelayakan profesi guru, yaitu memenuhi kualifikasi pendidikan minimum dan menguasai kompetensi minimal sebagai agen pembelajaran. Adanya pemberian sertifikasi, kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan

semangat guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat, sehingga dapat memenuhi sasaran yang diharapkan pemerintah maupun sekolah.

SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung merupakan sebuah lembaga pendidikan formal yang bergerak pada bidang jasa pelayanan pendidikan bagi siswa menengah pertama. Sekolah ini berlokasi di jalan Wr. Supratman No.74 Teluk Betung Bandar Lampung. SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung mempunyai jumlah tenaga pengajar dan non tenaga pengajar 45 orang, dengan rincian 34 orang telah tersertifikasi dan 11 orang belum tersertifikasi.

**Tabel 1.1 Data Guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung Tahun 2012-2013**

No	Tugas Mengajar	Jumlah Guru	Tahun Sertifikasi	PNS/Non PNS
1	Kepala Sekolah	1	2008	Non PNS
2	Matematika			
	Guru 1	3	2012	PNS
	Guru 2		2012	Non PNS
Guru 3	2012		PNS	
3	PPKN			
	Guru 1	2	2011	Non PNS
Guru 2	2012		Non PNS	
4	Agama Islam			
	Guru 1	3	2009	Non PNS
	Guru 2		2008	Non PNS
Guru 3	2009		Non PNS	
5	Agama Kristen	1	2010	Non PNS
6	Agama Budha	1	2011	PNS
7	Bahasa Indonesia			
	Guru 1	3	2008	Non PNS
	Guru 2		2008	PNS
Guru 3	2012		Non PNS	
8	Bahasa Inggris			
	Guru 1	3	2009	Non PNS
	Guru 2		2009	Non PNS
Guru 3	2010		Non PNS	

**Tabel 1.1 Data Guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung Tahun 2012-2013 (Lanjutan)**

No	Tugas Mengajar	Jumlah Guru	Tahun Sertifikasi	PNS/Non PNS
9	Bahasa Lampung			
	Guru 1	2	2009	Non PNS
	Guru 2		2009	Non PNS
10	Sejarah			
	Guru 1	3	2010	Non PNS
	Guru 2		2011	Non PNS
	Guru 3		Belum Tersertifikasi	Non PNS
11	Geografi			
	Guru 1	3	2009	Non PNS
	Guru 2		2009	Non PNS
	Guru 3		Belum Tersertifikasi	Non PNS
12	Fisika			
	Guru 1	3	2011	Non PNS
	Guru 2		2012	PNS
	Guru 3		Belum Tersertifikasi	Non PNS
13	Biologi			
	Guru 1	3	2008	PNS
	Guru 2		2009	Non PNS
	Guru 3		Belum Tersertifikasi	Non PNS
14	Seni Budaya			
	Guru 1	2	2007	PNS
	Guru 2		2012	Non PNS
15	Penjaskes			
	Guru 1	3	2010	Non PNS
	Guru 2		2011	Non PNS
	Guru 3		Belum Tersertifikasi	Non PNS
16	TINKOM			
	Guru 1	2	2012	Non PNS
	Guru 2		2012	Non PNS
17	Bimbingan Konseling			
	Guru 1	2	2012	Non PNS
	Guru 2		Belum Tersertifikasi	Non PNS
<b>Jumlah</b>		40		

Sumber : SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung, 2013.

UU RI No 14/2005 pasal 16 menyatakan bahwa pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada

tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Jadi, guru tetap pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang memiliki sertifikasi pendidikan mendapatkan tunjangan profesi sebagai berikut:

- a. Guru dengan masa kerja selama 0-4 tahun mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pendidikan yang memiliki gol. III/a.
- b. Guru dengan masa kerja selama 5-8 tahun mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pendidikan yang memiliki gol. III/b.
- c. Guru dengan masa kerja selama 9-12 tahun mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pendidikan yang memiliki gol. III/c.
- d. Guru dengan masa kerja selama 13-16 tahun mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pendidikan yang memiliki gol. III/d.
- e. Guru dengan masa kerja selama 17 tahun atau lebih dapat menunjukkan kredit komulatif ketika mendapatkan sertifikat pendidikan dianggap memiliki gol. IV/a.

Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah berupaya untuk memberikan tunjangan profesi yang layak dan adil sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang guru. Pelaksanaan pemberian tunjangan profesi didasarkan pada kualifikasi pendidikan, masa kerja, jumlah jam tatap muka perminggu, mengajar sesuai dengan sertifikat pendidikan yang dimiliki dan dukungan dalam meningkatkan keandalan dan keberhasilan operasional sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan.

Masalah pemberian tunjangan profesi melalui sertifikasi pendidik bagi seorang guru sangatlah penting, sebab salah satu hak seorang guru dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) yaitu memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Syarat sertifikasi pendidik mempunyai kadar pengaruh yang tinggi terhadap dorongan utama atau semangat dan kegairahan kerja seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar. Turunnya semangat dan gairah kerja seorang guru dapat diketahui dengan melihat indikasi-indikasi yang timbul antara lain tingkat absensi yang tinggi, serta belum dapat tercapainya sasaran/tujuan sekolah.

Salah satu indikator turunnya semangat kerja karyawan yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001) adalah tingkat absensi yang tinggi. Guru-guru umumnya melakukan pekerjaan dengan penuh perhatian dan patuh pada peraturan yang berlaku, namun yang sangat menjadi perhatian adalah tingginya tingkat absensi. Tingkat absensi guru di sekolah ini telah melebihi standar toleransi yang ditetapkan oleh sekolah. Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah Kegelisahan. Sebagai seorang pemimpin di lingkup sekolah, kepala sekolah harus mengetahui kegelisahan yang timbul pada tenaga pengajarnya. Kegelisahan yang timbul dapat berwujud ketidaktenangan dalam bekerja, perasaan tidak aman menghadapi masa depan serta hal-hal lainnya. Kegelisahan pada tingkat terbatas dengan dibiarkan begitu saja pada tingkat tertentu bukanlah tindakan yang bijaksana karena akan merugikan sekolah dengan segala akibatnya. di samping itu, tuntutan yang dilakukan oleh tenaga pengajar juga mencerminkan tingkat semangat kerja yang rendah. Tuntutan akan berdampak pada menurunnya kegairahan dalam melakukan aktivitas di sekolah. Bentuk dari tuntutan ini salah

satunya adalah kurangnya pengadaan alat bantu mengajar. Jika di bedah secara perspektif, maka tenaga pengajar adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab untuk membimbing serta membina murid. Salah satu contoh bentuk tanggung jawab guru terhadap siswa adalah pemberian materi yang efektif dan efisien, serta dapat di terima siswa dengan kadar yang sesuai dengan pola pikir mereka. Pemberian materi kepada siswa yang sifatnya hanya untuk melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pengajar juga dapat diartikan semangat kerja menurun.

Penyebab turunnya semangat kerja harus diketahui oleh pihak sekolah, karena dalam usaha meningkatkan semangat kerja tidak bersifat tambal sulam.

Menurunnya semangat kerja dan kegairahan kerja umumnya disebabkan karena ketidakpuasan baik secara materi maupun non-materi.

Semangat kerja guru tinggi atau rendah dalam pekerjaannya dapat dilihat dari besarnya tingkat absensi guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung pada Tabel 1.2 berikut ini

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi Guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung Juli 2012 hingga Juni 2013**

<b>Tahun Ajaran</b>	<b>Bulan</b>	<b>JHK (hari)</b>	<b>JK (Orang)</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Tingkat Absensi (%)</b>
2012	Juli	20	40	13	1,62
	Agustus	25	40	15	1,5
	September	18	40	11	1,52
	Oktober	29	40	17	1,46
	November	29	40	16	1,37
	Desember	20	40	15	1,87

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi Guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung Juli 2012 hingga Juni 2013 (Lanjutan)**

Tahun Ajaran	Bulan	JHK (hari)	JK (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2013	Januari	23	40	14	1,52
	Februari	26	40	16	1,53
	Maret	28	40	17	1,51
	April	29	40	16	1,37
	Mei	28	40	15	1,34
	Juni	20	40	11	1,37
<b>Rata-rata</b>					<b>1,49</b>

Sumber: SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung, 2013.

Rumus untuk menghitung tingkat absensi guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

(Sumber: Iskandar, 2010)

Pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru rendah terlihat dari tingginya tingkat absensi guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung. Tingginya tingkat absensi guru dikarenakan rata-rata tingkat absensi yang terjadi sepanjang Juli 2012 hingga Juni 2013 sebesar 1,49% melebihi rata-rata tingkat absensi yang telah ditetapkan sekolah sebesar 1,0%.

Ketidakhadiran guru umumnya disebabkan karena sakit, ada keperluan lain, bahkan ada yang tanpa keterangan. Rata-rata tingkat absensi guru yang tinggi, merupakan indikasi kurangnya semangat kerja guru sehingga berpengaruh pada produktivitas semangat kerjanya. Salah satu upaya yang ditempuh pemerintah dalam rangka meningkatkan semangat kerja para guru adalah dengan memberikan

tunjangan profesi yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Pengukuran tingkat kelulusan pada masing-masing sekolah merupakan salah satu faktor dalam menganalisis dan mendorong semangat kerja guru, karena tingkat kelulusan merupakan pengukuran pencapaian sasaran sekolah dari hasil belajar siswa yang diberikan selama tiga tahun belajar. Semangat kerja guru dalam mengajar dapat dilihat dari tingkat angka kelulusan yang baik, karena visi dan misi guru sebagai tenaga profesional memberikan implikasi bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hasil pencapaian sasaran sekolah berdasarkan tingkat kelulusan siswa SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung, dapat dilihat pada Tabel 1.3

**Tabel 1.3 Tingkat Kelulusan Siswa SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung Tahun 2010-2013**

Tahun Ajaran	Persentase		Jumlah Siswa	Jumlah Tidak Lulus
	Target Kelulusan	Realisasi Kelulusan		
2010-2011	100%	97,13%	213	1
2011-2012	100%	100%	213	0
2012-2013	100%	84,74%	218	7

Sumber: SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung, 2013.

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa tingkat persentase kelulusan siswa SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung telah berjalan dengan baik walaupun masih mengalami fluktuasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan yang ada di lingkungan sekolah yang berhubungan dengan semangat kerja guru, maka atas dasar tersebut penulis memilih judul “ Pengaruh Pemberian Sertifikasi Pendidik Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan sekolah. Hal ini penting karena peran guru sebagai pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sudah seharusnya semangat kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat ditingkatkan demi tercapainya kualitas pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan melihat data masalah yang dihadapi SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung adalah masih terjadi tingkat absensi melebihi batas toleransi diantara guru yang telah tersertifikasi. Selain itu, tingkat kelulusan siswa masih mengalami fluktuasi, pada tahun ajaran 2010/2011 dan tahun ajaran 2012/2013 tingkat kelulusan belum mencapai 100%, ini mengindikasikan pengukuran pencapaian sasaran sekolah dari hasil belajar masih belum dapat tercapai dengan baik. Maka, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah pemberian sertifikasi pendidik mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja guru pada SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung?”

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi tujuan penulisan adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh pemberian sertifikasi pendidik terhadap semangat kerja guru pada SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

- a. Sebagai sumbangan saran dan pemikiran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi sekolah dan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan pemberian sertifikasi pendidik sebagai upaya meningkatkan semangat kerja guru.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian berikutnya yang sesuai dengan tema penelitian ini, sekaligus dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan.