

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumberdaya manusia Indonesia masih sangat lemah untuk mendukung perkembangan industri dan ekonomi. Penyebabnya karena pemerintah selama ini tidak pernah menempatkan pendidikan sebagai prioritas terpenting. Tidak ditematkannya pendidikan sebagai prioritas terpenting karena masyarakat Indonesia, mulai dari yang awam hingga politisi dan pejabat pemerintah, hanya berorientasi mengejar uang untuk memperkaya diri sendiri dan tidak pernah berfikir panjang (Kompas, 24 Mei 2002).

Pemerintah Indonesia mulai melirik pendidikan sebagai investasi jangka panjang, setelah selama ini pendidikan terabaikan. Salah satu indikatornya adalah telah disetujuinya oleh MPR untuk memprioritaskan anggaran pendidikan minimal 20 % dari APBN atau APBD. Langkah ini merupakan awal kesadaran pentingnya pendidikan sebagai investasi jangka panjang.

Sedikitnya terdapat tiga alasan untuk memprioritaskan pendidikan sebagai investasi jangka panjang: Pertama, pendidikan adalah alat untuk perkembangan ekonomi dan bukan sekedar pertumbuhan ekonomi. Pada praksis manajemen pendidikan modern, salah satu dari lima fungsi pendidikan adalah fungsi teknis-ekonomis baik pada tataran individual hingga tataran global. Fungsi teknis-ekonomis merujuk pada kontribusi pendidikan untuk perkembangan ekonomi. Pendidikan dapat membantu peserta didik untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk hidup dan berkompetisi dalam ekonomi yang kompetitif. Kedua, investasi pendidikan memberikan nilai balik (*rate of return*) yang lebih tinggi dari pada investasi fisik di bidang lain. Nilai balik pendidikan adalah perbandingan antara total biaya yang dikeluarkan untuk membiayai pendidikan dengan total pendapatan yang akan diperoleh setelah seseorang lulus dan memasuki dunia kerja. Ketiga, investasi dalam bidang pendidikan memiliki banyak fungsi selain fungsi teknis-ekonomis yaitu fungsi sosial-kemanusiaan, fungsi politis, fungsi budaya, dan fungsi kependidikan. Fungsi sosial-kemanusiaan merujuk pada kontribusi

pendidikan terhadap perkembangan manusia dan hubungan sosial pada berbagai tingkat sosial yang berbeda. Pada tingkat individual pendidikan membantu peserta didik untuk mengembangkan dirinya secara psikologis, sosial, fisik dan membantu siswa mengembangkan potensinya semaksimal mungkin

Secara umum terbukti bahwa semakin berpendidikan seseorang maka tingkat pendapatannya semakin baik. Hal ini dimungkinkan karena orang yang berpendidikan lebih produktif bila dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan. Produktivitas seseorang tersebut dikarenakan dimilikinya keterampilan teknis yang diperoleh dari pendidikan. Oleh karena itu salah satu tujuan yang harus dicapai oleh pendidikan adalah mengembangkan keterampilan hidup. Inilah sebenarnya arah kurikulum berbasis kompetensi, pendidikan *life skill* dan broad based education yang dikembangkan di Indonesia akhir-akhir ini (Nurkolis, 2006).

Pengembangan keterampilan hidup dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan nonformal. Khusus untuk pendidikan formal, pengembangan sumberdaya manusia merupakan tugas pendidik di bangku sekolah maupun perguruan tinggi. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dinyatakan bahwa guru mempunyai kewajiban melaksanakan tugasnya, antara lain: 1) merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan; 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, seorang guru harus profesional di bidangnya. Guru yang profesional itu harus mampu mengembangkan profesinya sebagai guru, antara lain: 1) pengamalan (penerapan) keterampilan

guru untuk peningkatan mutu belajar mengajar, 2) Menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perbaikan dunia pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Diharapkan agar guru sebagai tenaga profesional dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan kebijakan sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, syarat guru profesional adalah kualifikasi, kompetensi, dan tersertifikasi. Kompetensi guru diukur dari komponen, antara lain: a) Kompetensi Pedagogik guru adalah 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 dimilikinya; b) Kompetensi Kepribadian guru adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia; c) Kompetensi Sosial guru adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat; dan d) Kompetensi Profesional guru adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.

Guru yang profesional akan menunjukkan kompetensi kerjanya yang bagus, kemampuan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja guru

adalah kemampuan dan usaha untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Dari sisi lain kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha.

Seorang guru harus profesional, dan harus memenuhi persyaratan yaitu: kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat, kompetensi yang mencakup pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial, guru tersebut harus tersertifikasi. Guna meningkatkan kinerja guru, maka pemerintah mewajibkan setiap guru harus tersertifikasi. Dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan, antara lain: 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; 4) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru; 5) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

4.1 Kinerja Guru SMA dan SMP

Harapan kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru adalah terjadinya peningkatan kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Serifikafi guru merupakan salah satu langkah untuk

menjadikan guru profesional dan meningkatnya kesejahteraan guru. Untuk memperoleh prediket guru tersertifikasi harus melalui beberapa syarat dan ketentuan. Guru yang sudah lolos atau yang telah tersertifikasi diharapkan kinerjanya meningkat dan memperlihatkan kemampuan profesional sebagai pendidik di sekolah maupun dalam lingkungan masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan di tiga kabupaten yakni Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu memperlihatkan bahwa terjadi perbedaan kinerja antara guru yang sudah tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi. Dari empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional), guru yang sudah tersertifikasi menunjukkan kinerja amat baik dan baik sebesar 78,38%, sedangkan yang belum tersertifikasi hanya sebesar 41,38%. Keadaan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik bahwa $t_{hitung} (2,6892) > t_{tabel} (1,9800)$. Hasil kinerja guru yang sudah tersertifikasi menunjukkan skor yang lebih tinggi. Tingginya kinerja guru dari empat kompetensi tersebut ditopang oleh kontribusi dari sisi kepribadian dan sosial, karena ciri khas guru harus mempunyai kepribadian yang baik dan jiwa sosial (tanggung rasa yang tinggi). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan statistik disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMA

No	Kategori	Sertifikasi		Nonsertifikasi	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Amat Baik	7	18,92	1	3,45
2	Baik	22	59,46	11	37,93
3	Cukup	8	21,62	17	58,62
Jumlah		37	100,00	29	100,00
Rataan skor kinerja		45,135		42,241	
Standar deviasi		21,731		16,547	
Nilai t-hitung (4 Kompetensi)		2,6892			
Nilai t-hitung (Pedagogik)		0,2280			
Rataan skor kinerja		22,405		22,276	
Nilai t-hitung (Profesional)		1,8667			
Rataan skor kinerja		4,622		4,103	
Nilai t-tabel		1,9800			

Kinerja guru SMP di daerah penelitian juga tidak jauh berbeda dengan guru SMA. Secara keseluruhan terjadi perbedaan kinerja antara guru tersertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi. Ini dibuktikan dengan uji t yakni $t_{hitung} (9,5082) > t_{tabel} (1,9800)$. Kinerja guru yang tersertifikasi memperlihatkan baik dan amat baik sebanyak 95,56%, sedangkan yang belum tersertifikasi cuma sebesar 21,43%, bahkan untuk guru SMP belum ada yang mencapai amat baik. Data hasil perhitungan disajikan pada Tabel 4.2.

Dari sisi pengamatan untuk keprofesionalan guru dan kemampuan pedagogik ternyata antara guru yang sudah sertifikasi dan guru yang belum sertifikasi tidak menunjukkan perbedaan yang berarti. Ini dibuktikan dengan hasil uji statistik $t_{hitung} (1,6980) < t_{tabel} (1,9800)$. Begitu juga rata-rata kinerja pedagogik dan profesional tidak jauh berbeda. Artinya dari sisi pedagogik dan profesional ternyata guru tersertifikasi belum memperlihatkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang belum sertifikasi.

Tabel 4.2 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP

No	Kategori	Sertifikasi		Nonsertifikasi	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Amat Baik	4	8,89	0	-
2	Baik	39	86,67	9	21,43
3	Cukup	2	4,44	33	78,57
Jumlah		45	100,00	42	100,00
Rataan kinerja		45,511		39,048	
Standar deviasi		8,619		11,364	
Nilai t-hitung (4 Kompetensi)		9,5082			
Nilai t-hitung (Pedagogik)		1,6980			
Rataan kinerja		20,911		20,381	
Nilai t-hitung (Profesional)		1,1992			
Rataan kinerja		5,000		4,690	
Nilai t-tabel		1,9800			

Apabila ditinjau dari sisi kemampuan pedagogik dan profesionalnya guru pada tingkat SMP dan SMA, terlihat belum ada perbedaan secara statistik. Hasil uji statistik tidak terjadi perbedaan antara kinerja guru tersertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.3. Guru yang sudah tersertifikasi kemampuan pedagogiknya maupun kemampuan

profesionalnya sebagai guru tidak berbeda secara statistik dengan guru yang belum tersertifikasi. Artinya cara guru mengajar maupun persiapan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) belum berbeda nyata. Komponen penentu kinerja untuk pedagogik yaitu: 1) Menguasai karakteristik peserta didik; 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) Pengembangan kurikulum; 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik; 5) Pengembangan potensi peserta didik; 6) Komunikasi dengan peserta didik; dan 7) Penilaian dan evaluasi. Dari ketujuh komponen tersebut kelemahan guru yang sudah tersertifikasi terlihat dari komponen 1-5, yaitu: menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan potensi peserta didik.

Tabel 4.3 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMA dan SMP

No	Kategori	Sertifikasi		Nonsertifikasi	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Amat Baik	11	13,41	1	1,41
2	Baik	61	74,39	20	28,17
3	Cukup	10	12,20	50	70,42
Jumlah		82	100,00	71	100,00
Rataan kinerja		45,341		40,352	
Standar deviasi		14,376		15,774	
Nilai t-hitung (4 Kompetensi)		7,9138			
Nilai t-hitung (Pedagogik)		1,2062			
Rataan kinerja		21,585		21,155	
Nilai t-hitung (Profesional)		1,9702			
Rataan kinerja		4,829		4,451	
Nilai t-tabel		1,9800			

Sementara dari sisi profesional komponen kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum disertifikasi menunjukkan tidak ada perbedaan kinerja. Pada Tabel 4.3 hasil analisis statistik memperlihatkan nilai $t_{hitung} (1,9702) < t_{tabel} (1,9800)$. Guru yang sudah tersertifikasi belum mampu mengimplementasikan keprofesionalannya. Penilaian kinerja untuk keprofesionalan guru adalah: 1) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola

pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; 2) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Indikator masing-masing komponen profesional untuk penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, adalah: a) Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi standar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan; b) Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; c) Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran. Pada komponen ini guru belum mampu mengimplementasikan keterampilannya.

Indikator untuk mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif, adalah: a) Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri; b) Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penialain proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya; c) Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); d) Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya; e) Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah, dan aktif dalam melaksanakan PKB; dan f) Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.

Kelemahan guru yang sudah tersertifikasi dari sisi profesional adalah guru kurang mampu melakukan pengembangan profesional melalui karya tulis dan melakukan penelitian yang terkait dengan pengembangan profesi, terutama guru bidang studi. Guru belum mampu menghasilkan karya tulis. Tentu saja keterampilan guru dan penguasaan materi dan strategi belajar akan lemah. Sehingga kemampuan pengembangan profesi jadi lambat dan guru yang sudah

tersertifikasi tersebut memperlihatkan kinerja yang tidak berbeda dengan guru yang belum tersertifikasi.

Perbedaan nyata yang muncul antara guru yang tersertifikasi dan guru yang belum sertifikasi terlihat pada komponen kepribadian dan sosial. Indikator kepribadian, yaitu: 1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional; 2) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; 3) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru. Indikator sosial, yaitu: 1) bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; 2) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Kedua indikator ini memperlihatkan bahwa guru tersertifikasi menunjukkan kelebihan dibandingkan dengan yang belum sertifikasi. Namun perbedaan tersebut lebih menonjol dari sisi status sosial guru.

4.2 Motivasi dan Kinerja Guru

Terkait dengan kinerja guru, selain adanya sertifikasi yang menyebabkan meningkatnya penghasil guru. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dilihat dari komponen kepribadian dan sosial. Hasil analisis statistik dengan menggunakan perhitungan Chi Square, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kondisi ini berlaku untuk guru yang sudah tersertifikasi maupun guru yang belum disertifikasi.

Dari sisi lain pengalaman mengajar (lamanya profesi guru) tidak menjamin seorang guru bisa profesional di bidangnya. Pengalaman mengajar tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya guru kurang ahli dalam mempersiapkan bahan ajar (terutama komponen pedagogik), ada kecenderungan untuk mempersiapkan bahan ajar lebih banyak memakai atau menyalin yang sudah ada tanpa ada modifikasi atau inovasi. Guru selama ini masih terfokus pada buku teks atau buku pelajaran, kurangnya usaha untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya kemampuan guru mengembangkan ilmu sehingga terbatas pada bahan ajar saja.

Selain itu guru hendaknya mengembangkan *Tacit Knowledge* yaitu pengetahuan praktis yang diperoleh guru melalui pengamatan dan pengalaman langsung. Orang yang mengembangkan dan menggunakan *Tacit Knowledge* akan meningkatkan kesempatan mereka untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi (Ivancevich, John.M, 2006).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti kebenarannya, karena ternyata hasil $Ch_{hitung} > Ch_{tabel}$ yaitu $16,98 > 9,49$. Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual yang baik tetapi juga perlu motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Dalam pencapaian tujuan pembelajaran, motivasi kerja seorang guru sangat dibutuhkan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dalam menjaga kinerjanya. Faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, guru-guru harus diberikan motivasi yang tepat agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat bekerja dengan penuh semangat dan memiliki gairah bekerja yang tinggi.