

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

*Management, then, is the planning, organizing leading and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively. An organization's resources in clued assets such as people and their skills, know how, and knowledge : machinery, raw materials, computers and information technology and financial capital.*¹

Manajemen ialah *planning* (rencana) *organizing* (mengorganisasi) *leading* (memimpin) *controlling* (mengontrol atau mengatur) manusia dan sumber-sumber yang lain untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Sumber-sumber organisasi termasuk asset seperti, orang-orang yang mempunyai *skill* atau kemampuan, pengetahuan, mesin atau barang-barang computer dan teknologi informasi.

Sumber daya ialah, segala sesuatu baik berwujud maupun tidak berwujud yang digunakan untuk mencapai hasil. Sumber daya ada dua macam yaitu sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Pembangunan suatu bangsa memerlukan kedua aset tersebut. Di antara kedua aset tersebut yang sangat berperan penting adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat negara-negara yang potensial sumber daya alamnya sangat minim seperti Jepang dan Singapura. Kedua Negara tersebut jauh lebih maju dibandingkan dengan Negara kita yang potensial dalam sumber daya alam².

Guru merupakan jabatan fungsional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Berdasarkan hadits Nabawi berikut ini:

¹ Gareth R. Jones, *Essential of Contemporary Management*, Mc Graww Hill, 2000, hlm. 5

² Bagus, *Strategi Pengembangan Mutu Pendidikan*, <http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/10/strategi-pengembangan-kurikulum.html>, tgl 29 Juni 2009.

عَنْ أَبِي الْعَبَّاسِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: كُنْتُ خَلْفَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمًا فَقَالَ: يَا عَلَّامُ إِنِّي أَعَلَّمْتُكَ كَلِمَاتٍ إِحْفَظِ اللَّهُ يَحْفَظَكَ إِحْفَظِ اللَّهُ بِحَدُّهُ جُحَاهَكَ. (رواه الترمذي).³

Artinya: Abi Abbas Abdullah bin Abbas, pernah berbicara saat aku berjalan di belakang Nabi suatu hari Nabi bersabda: Wahai teman-temanku aku pernah diajarkan dari beberapa kalimat jagalah imanmu terhadap Allah (jangan menyimpang) kapan kamu menjaga (imanmu) terhadap Allah maka kamu akan melihat Allah dan sebaliknya.

Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Guru atau tenaga pendidikan adalah sebagai ujung tombak pendidikan sebagai instrument utama proses kemanusiaan dan pemanusiaan kita. Komitmen tenaga pengembang terhadap profesi merupakan persyaratan baginya untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara efektif, sebagaimana sabda Nabi:

مَنْ كَتَمَ عِلْمًا أَبْجَمَهُ اللَّهُ بِلِجَامٍ مِنَ النَّارِ.⁴

Artinya:” Barangsiapa yang menyembunyikan ilmunya maka Tuhan akan mengekangnya dengan kekang berapi”

Sebagai tenaga pendidik mempersepsi bahwa tugas-tugas dan fungsi yang harus dijalankan merupakan panggilan profesi. Persepsi ini tercermin dalam sikap dan perilaku mereka terhadap tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan. Ada pengakuan bahwa mereka menduduki posisi kunci dalam keseluruhan proses.⁵

Dalam hal ini pengembangan profesionalisme guru merupakan sesuatu yang tidak bisa ditawar lagi untuk meningkatkan pendidikan. Sehubungan dengan itu, sudah sewajarnya pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan kualitas

³ Imam Yahya bin Syarofudin Nabawi, *Arba'In Nawawi*, (Semarang: Pustaka Alawiyah 1997) hal 68

⁴ Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam (IPI)*, (Bandung: Pustaka Setia, 1997) hal.76

⁵ Sudarwan Danim, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2003), hlm,202

dan kinerja profesi guru. Salah satu terobosan yang sedang dilakukan adalah dengan melakukan standar kompetensi dan sertifikasi guru.

Pemerintah Indonesia telah serius melakukan usaha peningkatan kompetensi guru untuk menjadi guru profesional melalui berbagai kebijakan dalam bentuk peraturan perundang-undangan serta pengembangan sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Peningkatan ini menyangkut usaha pada semua subsistem yang berkaitan dengan perjalanan karier guru yang dimulai dari, rekrutmen, pendidikan penempatan, dan pengembangan karier guru. Dalam undang-undang nomer 14 tahun 2005 pasal 8,9, dan 10 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana (S1) atau Diploma IV (D-IV) yang relevan.

Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio.

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkat kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Menurut Mulyasa, Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru

merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan⁶.

Dalam mencapai amanat legal tentang guru, perlu disadari bahwa kondisi lapangan kompetensi guru pada saat ini masih jauh dari yang diinginkan. Meskipun demikian sertifikasi guru perlu segera dituntaskan, mengingat jumlah guru dalam jabatan yang sangat besar, dan keinginan untuk segera meningkatkan kinerja mereka melalui program sertifikasi mendesak, perlu ditempuh cara-cara cepat yang non-konvensional untuk meningkatkan kinerja mereka

Setelah adanya sertifikasi tersebut diharapkan ada perubahan dan progres kinerja dari guru. Menurut *Simamora*, beliau berkata bahwa: memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Sedang August W. Smith dalam kutipan Sedarmayanti menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “.... *Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

⁶Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.17

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) mutu kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

Organisasi yang akan memperoleh keunggulan dimasa depan adalah organisasi yang dapat menemukan bagaimana melahirkan sekaligus menuntut komitmen dari setiap orang dan menumbuhkan kapasitas belajar pada semua tingkat organisasi. Organisasi yang demikian akan melahirkan kinerja yang luar biasa.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting.

Hasibuan menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Kemudian, setelah mendapatkan sertifikasi pendidik, selain mendapatkan tambahan pengetahuan guru tersebut juga mendapatkan tunjangan sertifikasi tersebut. Sistem penghargaan berbasis kompetensi merupakan suatu sistem dalam pemberian penghargaan (gaji, insentif / bonus) dengan berdasarkan pada kompetensi yang dicapai oleh seorang guru. Setiap jabatan dalam organisasi telah ditentukan dimensi-dimensi kompetensi yang dipersyaratkan, dan bahkan sampai skala nilai atau level tertentu. Dimensi kompetensi yang telah ditentukan, akan dijadikan dalam dasar penilaian atau evaluasi kinerja seorang guru yang memangku jabatan tersebut. Dengan demikian, pada saat evaluasi atau penilaian kinerja, setiap pegawai dengan jabatan yang diembannya akan dinilai atau diukur

sejauh mana pencapaian standar kompetensinya.⁷ Yang menjadi pertanyaan setidaknya bagi penulis, apakah sertifikasi ini berbanding lurus dengan kinerja dan kualitas guru tersebut. karena ia telah diberi tunjangan, yang artinya ia punya gaji tambahan dibanding guru yang belum bersertifikasi pendidik.

Dalam usaha mengetahui efektivitas program sertifikasi ini, perlu dilakukan penelitian kebijakan, dengan membandingkan kinerja guru yang telah bersertifikat dan yang belum, serta mengetahui berbagai faktor yang ada hubungannya dengan kualitas kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah: Apakah ada perbedaan kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik dan guru yang belum bersertifikat pendidik di MTs Yarobi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja guru bersertifikat pendidik di MTs Yarobi
2. Untuk mengetahui kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik di MTs Yarobi
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan guru tidak bersertifikat pendidik di MTs Yarobi

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis: Dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman peneliti mengenai kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang tidak bersertifikat pendidik.
2. Manfaat Teoritis: Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan guru dan kepala sekolah MTs untuk memacu kinerja guru demi tercapainya pelaksanaan pendidikan yang baik.

⁷ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2009) hlm,203-204