

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa tidak luput dari peran pendidikan, karena pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan dan memanusiakan manusia. Hal ini diperkuat pada pembukaan Undang-undang Dasar 1945 bahwa tujuan dibentuknya suatu Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Makna pendidikan itu sendiri menurut UU No. 20 tahun 2003 diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran 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.¹

Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Sekolah sebagai salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk menjalankan semua hal tersebut, sekolah membutuhkan adanya tenaga ahli atau tenaga profesional, sistem organisasi dan sumber lainnya yang mendukung baik secara finansial dan juga non finansial.

Mengenai tugas seorang guru atau pendidik sebagai tenaga profesional, dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

¹ UURI Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional

Guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan. Oleh sebab itu, sebagai pemegang kunci pendidik sudah seharusnya melakukan peningkatan kinerjanya serta melakukan penilaian secara berkala.

Kinerja adalah serangkaian sikap serta aktivitas yang sesuai dengan cita-cita atau tujuan organisasi. Keberhasilan seorang guru dalam melakukan pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerjanya. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut.

Menurut Yamin dan Maisah, sebagaimana dikutip oleh Tri Nuruni, kinerja guru dalam pembelajaran sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik guru tersebut. Adapun faktor intrinsik itu sendiri seperti tingkat pengetahuan atau tingkat pendidikan, kemampuan, kepercayaan diri, keterampilan, serta motivasi. Sedangkan

pengaruh yang berasal dari faktor ekstrinsik meliputi gaya kepemimpinan, sistem organisasi, tim serta lingkungan.²

Berkaitan dengan peningkatan kinerja guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan, maka salah satunya perlu adanya usaha untuk meningkatkan kualitas SDM secara terarah, terpadu dan menyeluruh.

Oleh sebab itu, dalam hal pengembangan kualitas sumber daya guru tersebut tidak terlepas dari upaya untuk meningkatkan kemampuan guru terhadap peningkatan pengembangan pengetahuannya dalam proses belajar mengajar. Adapun langkah strategis demi meningkatkan kualitas guru yang professional diantaranya adalah pemberian sertifikasi guru, penyelenggaraan pelatihan bagi guru, serta memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang diberikan oleh penyelenggara pendidikan

² Nurani, Tri. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*. (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2014) p. 3

dan lembaga pelatihan kepada guru yang telah memenuhi standar professional guru sehingga mendapat pengakuan terhadap kompetensinya sebagai guru.

Selain untuk meningkatkan kinerja, program sertifikasi juga dimaksud untuk menaikkan taraf hidup guru tersebut. Karena itu, dikatakan bahwa sertifikasi merupakan program yang menjanjikan bagi para guru. Sehingga melihat keuntungan tersebut, banyak terdapat oknum yang melakukan segala macam cara termasuk dengan cara yang salah agar mendapatkan sertifikasi yang menjanjikan tersebut.

Selain peningkatan sumber daya manusia melalui program sertifikasi, lingkungan kerja dalam suatu organisasi juga mempunyai arti penting bagi setiap individu yang berada didalamnya untuk meningkatkan kinerjanya. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak akan berjalan secara efektif apabila lingkungan kerjanya tidak dirasa nyaman oleh guru tersebut. Penciptaan suasana kerja yang baik dalam upaya menunjang keberhasilan proses pembelajaran

oleh guru merupakan salah satu bentuk dari kode etik profesi keguruan itu sendiri. Sehingga guru sepatutnya aktif mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja pada dasarnya mencakup: (1) lingkungan fisik atau tempat seperti keadaan alam, tanah, dan iklim, (2) lingkungan budaya seperti budaya bahasa, seni, keagamaan, ekonomi, pandangan hidup, ilmu pengetahuan, dan (3) lingkungan sosial atau masyarakat seperti keluarga, lingkungan bermain, desa, dan perkumpulan.³

Salah satu sekolah yang ingin terus memperbaiki kinerja guru adalah sekolah yang berada dibawah naungan Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan ad-Da'wah Duri Kosambi. Ketika peneliti melakukan interaksi pra penelitian di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng, peneliti menemukan bahwa masih terdapat guru yang tersertifikasi namun kinerjanya masih kurang, terlihat dari

³ Helmi, Joni, Sudirman, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur", Vol.2 No.1 Januari-Juni 2017, (Lombok: FKIP Universitas Mataram, 2017), p. 116

adanya guru tersertifikasi yang datang terlambat ke sekolah yaitu di atas pukul 07.00 WIB, keluar masuk ruangan saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, menyiapkan dokumen dan administrasi pembelajaran hanya saat penilaian akreditasi sekolah dan kegiatan penilaian lainnya. Selain itu terdapat guru yang masih terpaksa menggunakan Lembar Kerja Siswa (LKS) disaat mengajar. Selanjutnya, banyaknya guru mengajar di lebih dari satu unit, sehingga etos kerja gurupun menjadi kurang maksimal, dengan begitu akan berdampak pula pada mutu pendidikan yang dihasilkan.

Terkait lingkungan kerja, kondisi lingkungan di Yayasan Miftahul Huda kurang memadai. Permasalahan yang penulis temukan diantaranya: 1) keberadaan ruang guru MI dinilai kurang nyaman karena tidak seimbangny luas ruang dengan guru yang ada, dan penempatannya yang terhubung dengan rumah pemilik Yayasan sehingga tidak adanya privasi untuk para guru, 2) lingkungan sekolah masih kurang terjaga kebersihannya, sehingga proses

pembelajaran berjalan kurang nyaman, 3) sirkulasi udara dan pencahayaan di ruang kelas kurang mencukupi, 4) adanya jarak antar unit SMP dengan pihak Yayasan, dilihat dengan adanya kebijakan SMP terkait perekrutan guru, dan program yang tidak diketahui oleh Yayasan.

Sedangkan untuk kondisi yang dilihat dari pra penelitian di Yayasan ad-Da'wah peneliti mendapati adanya guru sertifikasi yang belum membuat perencanaan pembelajaran secara rutin, cara mengajar guru yang banyak menggunakan metode ceramah, ada guru yang hanya menggunakan media buku saja dalam mengajar, dan masih adanya guru tersertifikasi yang datang ke sekolah di atas pukul 07.00 WIB. Untuk keadaan lingkungan fasilitas atau sarana prasarananya sudah dikatakan hampir lengkap, meskipun masih ada beberapa yang kurang baik baik dari segi keberadaan maupun kondisinya. Di setiap sudut sekolah tersedia tempat sampah yang tertutup rapi, tetapi masih ada saja warga sekolah yang membuang sampah tidak pada

tempatny. Jumlah toilet sudah cukup banyak hanya saja kebersihannya masih belum terjaga.

Kenyataannya sertifikasi yang diberikan kepada guru-guru tersebut belum dapat membawa perubahan dalam upaya peningkatan kinerja guru tersebut. Selain itu, guru sertifikasi jumlahnya lebih banyak dibanding dengan guru non sertifikasi di Yayasan.

Tabel 1.1

Data Guru Sertifikasi dan Non-Sertifikasi

No.	Unit Sekolah	Guru Sertifikasi	Guru Non-Sertifikasi	Jumlah Guru
1	MI Miftahul Huda	11	3	14
2	SMP Yapida	8	2	14
3	MI Ad-	12	7	19

	Da'wah			
4	SMP Ad-Da'wah	4	12	16
Total keseluruhan		35	24	63

Sumber: Tata Usaha 2022

Melihat berbagai uraian diatas, dan jika kondisi ini tidak ditangani secepatnya maka akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Terdapat beberapa kasus yang saling berpengaruh dan mempengaruhi antara lain sertifikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi, oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di kedua Yayasan tersebut. Adapun judul yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Sertifikasi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi**

Kasus Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi)".

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurang maksimalnya etos kerja guru dikarenakan memiliki *double job* atau *side job*,
2. Kurangnya upaya guru dalam mempersiapkan rencana pembelajaran,
3. Kurangnya motivasi untuk mengembangkan keterampilan mengajar
4. Masih terdapat guru yang kurang menguasai materi sehingga terpaksa hanya menggunakan lembar kerja siswa
5. Masih adanya guru tersertifikasi yang kehadirannya tidak tepat waktu
6. Keberadaan ruang guru yang dinilai kurang sesuai dengan jumlah guru dan luas ruangnya

7. Terhubungnya ruang guru dengan rumah pemilik Yayasan sehingga tidak adanya privasi untuk para guru
8. Kurangnya kebersihan lingkungan sekolah sehingga pembelajaran di rasa kurang nyaman
9. Ruang kerja yang kurang rapi
10. Adanya jarak atau kesenjangan antar unit dengan Yayasan

C. PEMBATASAN MASALAH

Mengingat kompleksnya masalah yang akan diteliti, serta mengingat keterbatasan tenaga, biaya dan waktu, serta agar penelitian lebih terfokus, sehingga tidak semua faktor yang berhubungan dengan kinerja guru akan diteliti. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor sertifikasi guru serta lingkungan kerja sebagai faktor eksternal dalam kaitannya dengan kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi.

Lingkungan kerja yang difokuskan disini adalah lingkungan fisik yang berupa sarana yang disediakan sekolah serta lingkungan non fisik seperti hubungan guru terhadap pimpinan sekolah dan pimpinan yayasan serta hubungan guru kepada sesama rekan kerjanya.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi?

3. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi?

E. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di

Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan
Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi.

F. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi akademisi atau pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada, mengenai masalah yang diteliti.
 - b. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan implikasi lebih lanjut terhadap pemberian informasi untuk menciptakan peningkatan kualitas kinerja guru dan meningkatkan mutu Pendidikan.
 - c. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai wadah untuk intropeksi diri dan evaluasi kinerja bagi guru agar tercipta peningkatan kualitas diri.
- b. Dapat dijadikan rujukan bagi Kepala Sekolah dalam membuat kebijakan terkait peningkatan profesionalisme guru.
- c. Dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga, khususnya dalam memberikan perhatian lebih dalam hal pengaruh sertifikasi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di lembaganya.
- d. Dapat dijadikan sebagai salah satu motivasi agar senantiasa melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan nasional serta menjadi tolak ukur untuk meningkatkan profesionalisme pendidik.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I: Pendahuluan. berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori, berisi kerangka teoritis, penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian, terdiri dari metode penelitian yang digunakan, waktu serta tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian, terdiri dari deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB V: Penutup, terdiri dari kesimpulan, implikasi, saran-saran yang direkomendasikan dari hasil penelitian. Dan daftar Pustaka serta lampiran-lampiran.