

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan sebagai salah satu bentuk pelayanan publik yang membutuhkan manusia sebagai sumber daya yang utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan proses pendidikan tidak dapat dilepaskan dari keberadaan guru. Guru adalah tenaga profesional sebagaimana diamanatkan dalam pasal 39 ayat (2), UU RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yaitu: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru dapat dikatakan 'berdaya' jika guru tersebut memiliki kemampuan untuk dapat menunjukkan hasil kerjanya secara profesional. Sebagai pekerja profesional guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien. Kompetensi guru merujuk kepada kinerja dan perbuatan yang baik untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Balitbang

Kemendikbud mencatat, “guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SMA negeri 64,73% dan swasta 65,29%”¹, hal ini menunjukkan bahwa tingkat guru yang layak mengajar di SMA negeri lebih rendah dari pada guru di SMA swasta.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan rendahnya profesionalisme guru ini adalah dengan mengadakan sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat dan pada akhirnya kualitas pendidikan nasional akan meningkat pula. Akan tetapi pemerintah belum membentuk lembaga-lembaga pembinaan dan pengembangan guru khususnya untuk guru-guru honorer atau guru tidak tetap, agar mereka mempunyai kesempatan untuk mendapat pembinaan dan mengembangkan profesi guru.

Belum adanya pembinaan terhadap guru yang telah lulus sertifikasi membuat sebagian dari tenaga pengajar ini mengalami penurunan kualitas. Bahkan fenomena penurunan kinerja dari guru yang telah bersertifikat ini terjadi di seluruh wilayah Indonesia.²

Selanjutnya menurut Darmadi, Guru telah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.³

¹<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/07/07/191877/Uji-Ulang-Kompetensi-Guru-Sertifikasi> , diakses pada tanggal 20 Oktober 2012 pukul, 12.05 WIB

² <http://www.pikiran-rakyat.com/node/126680> (*Guru Bersertifikat Alami Penurunan Kualitas*), Diakses pada tanggal 20 Oktober 2012 pukul 12.13 WIB

³Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar; Landasan Konsep dan Implementasi*, (Bandung : Alfabeta ,2009), P.60

Mendapatkan guru dengan kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah sehingga dibutuhkan sebuah penilaian kinerja guru sebagai tolak ukur untuk mengetahui perkembangan kinerja guru. Adanya penilaian kinerja tersebut memungkinkan adanya umpan balik bagi sekolah maupun bagi guru terutama dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan pemerhati dunia pada workshop pembelajaran ekonomi yang digelar Dewan Pendidikan Jatim di Batu tahun 2011 mengatakan bahwa, hanya 42,6 persen dari 2,6 juta orang guru ekonomi atau 1,1 juta orang guru bidang studi ilmu ekonomi yang kini telah memenuhi kualifikasi baik atau berkualitas baik. Rendahnya kualifikasi guru ekonomi juga menyebabkan orientasi pendidikan ekonomi di sekolah cenderung pada aspek kognitif siswa dan metode pembelajaran yang membosankan.⁴ Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : motivasi berprestasi guru, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan efektivitas pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG).

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi berprestasi. Menurut Usman bahwa “motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan.”⁵ Hal tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Berprestasi artinya adalah keberhasilan melaksanakan tugas sesuai dengan standar terbaik yang telah ditetapkan. Menurut Luthans, berprestasi adalah tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran

⁴ (<http://www.antarane.ws.com/print/252595/hanya-426-persen-guru-ekonomi-berkualitas-baik>) diakses pada 24 September 2012 pukul 19.00 WIB

⁵ Usman, *Manajemen : Teori, Praktif dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), P.259

yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang jelas berkaitan dengan kinerja.⁶

Namun masi banyak guru terlihat masih memiloki motivasi yang berprestasi yang rendah. Menurut Djamaluddin dan Fuad, Motivasi berprestasi guru kelihatan masih kurang, guru hanya berkutat pada masalah rutinitas mengajar tanpa adanya inovasi dan pengembangan yang berarti dalam kegiatannya.⁷ Padahal guru yang bermotivasi berprestasi yang tinggi tentu akan mengembangkan kemampuannya karena adanya dorongan untuk berprestasi. Berdasarkan hal tersebut, maka guru dengan kinerja yang tinggi harus di dukung oleh motivasi berprestasi yang dimilikinya. Disiplin kerja merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Disiplin merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.

“Kedisiplinan guru merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang guru. Karena dengan disiplin yang dimiliki tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dnegan baik. Sebaliknya guru yang kurang disiplin tentunya tidak dapat bekerja dengan baik. Dengan kata lain semakin tigggi disiplin yang dimiliki oleh seorang guru maka kinerja guru akan semakin baik.”⁸

Sementara ini ada anggapan bahwa kinerja guru belum memenuhi harapan yang sebagaimana mestinya. Masih ada guru yang kurang disiplin dalam tugasnya. Ada sebagian guru yang meninggalkan tugas tanpa izin,

⁶ Fred, Luthans, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Alih Bahasa : Vivin A.Y, Shekar Pruwanti. (Yogyakarta : Andi, 2006), P.274

⁷ Ancok, Djamaludin, *Psikologi Islami*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2001) p.85

⁸ Wahyu Kartikasari dan Ernawati, *Pengaruh motivasi, kedisiplinan, kecerdasan emosional dan kompetensi mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar*, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol.3, No.2, Desember 200), P.106

tidak masuk tanpa izin, tidak mengerjakan administrasi sekolah dan masih sering memberi catatan kepada siswa yang kemudian meninggalkan ruangan kelas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru rendah.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja para guru-gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepribadian dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. “Keutamaan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.”⁹ Namun pada kenyataannya masih jarang kepala sekolah yang membuat suasana sekolah yang dipimpinnya menjadi kondusif, hal ini dikarenakan model kepemimpinan yang tidak tepat. Sehingga dapat guru menjadi malas bekerja atau pun tertekan dengan situasi yang ada sehingga akan menurunkan kinerja para guru.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satu upaya yang dilakukan sekolah adalah dengan mengadakan pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan melalui seminar-seminar atau penataran, maupun yang dilaksanakan oleh sekolah itu sendiri. Melalui kegiatan pendidikan dan

⁹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), P.166

pelatihan maka kemampuan dan keterampilan guru dapat berkembang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI nomor 74 Tahun 2009 tentang guru, pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan dengan dua cara yaitu uji kompetensi melalui penilaian portofolio dan pemberian sertifikat pendidik secara langsung bagi guru yang memenuhi persyaratan. Peserta sertifikasi melalui penilaian portofolio yang belum mencapai skor minimal kelulusan, diharuskan untuk melengkapi portofolio atau mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) yang diakhiri dengan uji kompetensi. Namun pada saat ini,

Pelaksanaan sertifikasi guru yang bertujuan menjadikan pendidik profesional mulai tahun ini mengalami perubahan signifikan. Kelayakan guru memperoleh sertifikat pendidik profesional tak lagi melalui penilaian portofolio, tetapi pendidikan dan latihan profesi guru di lembaga pendidikan tenaga pendidikan di seluruh Indonesia.¹⁰

Untuk meningkatkan kinerja guru secara profesional maka perlu diadakan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) yang merupakan salah satu prodesur sertifikasi guru dalam jabatan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, dengan diadakannya pelatihan yang dapat menjadikan guru sebagai tenaga yang perlu diakui keprofesionalannya. Dengan mengikuti PLPG yang merupakan salah satu prosedur sertifikasi guru dalam jabatan maka diharapkan adanya peningkatan kinerja guru

¹⁰ <http://cetak.kompas.com/read/2011/05/21/03531714/sertifikasi.guru.diubah.melalui.pendidikan.dan.latihan> (diakses pada tanggal 23 Desember 2012 pukul 18.35 WIB)

yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) merupakan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki otoritas untuk melaksanakan sertifikasi guru bagi peserta sertifikasi. Kegiatan PLPG bagi guru pada dasarnya merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperbaiki kinerja menjadi lebih berkualitas dan profesional.

Selama ini terkesan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran dan waktu yang sering tumpang tindih, akibatnya banyak pelatihan yang tidak memberikan hasil yang maksimal dan tidak membawa perubahan pada peningkatan mutu pendidikan, justru keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas kegiatan belajar mengajar.

Tidak jarang siswa bahkan menjadi korban karena telah ditinggalkan oleh gurunya mengikuti PLPG dan lebih celaka lagi ketika banyak guru dari sekolah tersebut mengikuti PLPG dalam waktu bersamaan. Bahkan mahasiswa juga kadang-kadang menjadi korban, karena dosen harus menjadi fasilitator di acara PLPG.¹¹

Pendapat miring tersebut, dapat diubah dengan memberi penjelasan bahwa pelatihan merupakan proses yang terus menerus dan akhirnya memberi penguatan secara individual dan organisasional, jika PLPG dilakukan dengan efektif. Meskipun telah dilaksanakannya pendidikan dan

¹¹ <http://edukasi.kompasiana.com/2011/09/09/plpg-bisa-tak-berarti-apa-apa/> (diakses pada tanggal 26 Desember 2012)

latihan profesi guru (PLPG), namun peningkatan kompetensi guru masih saja rendah. Untuk itu, perlu dievaluasi seberapa besar efektivitas dari pelaksanaan PLPG

Pendidikan dan latihan yang efektif bagi guru penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya. Efektivitas PLPG dapat terlihat melalui proses berkelanjutan yang dapat menambah pengetahuan dan kemampuan guru, selain itu efektivitas PLPG terlihat pada hasil kerja yang maksimal yang dapat dilakukan oleh setiap guru seperti, peningkatan kemampuan guru dalam mengelola sumber-sumber belajar yang dapat mendorong siswa untuk belajar lebih maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat Pengaruh efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Jakarta Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ada, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru ekonomi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi?
4. Apakah terdapat pengaruh efektivitas pendidikan dan latihan profesi guru terhadap kinerja guru ekonomi?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah didefinisikan diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Efektivitas Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Jakarta Pusat”.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah Terdapat Pengaruh Efektivitas Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Jakarta Pusat

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Efektivitas PLPG dan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Jakarta Pusat.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan masukan, serta referensi dalam peningkatan kinerja guru dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya jika ingin melakukan penelitian yang terkait dengan Efektivitas PLPG dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Jakarta Pusat.