

**Relevansi Sertifikasi Guru dalam meningkatkan Motivasi
Kerja untuk menyongsong Pengembangan
Keprofesionalan Berkelanjutan**

Oleh:
Drs Ida Bagus Rai. M.Si
NIDN.00311125931

ABSTRAK

Serifikasi merupakan upaya peningkatan mutu guru, yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru, Sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan Pendidikan merupakan salah satu sarana utama yang diharapkan mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang dipersyaratkan. Inti pendidikan adalah pada proses belajar mengajar, dan komponen yang paling menentukan proses pengajaran adalah guru, bukan ditentukan oleh kurikulum, sarana dan prasarana. unsur-unsur tersebut hanyalah sekedar pelengkap bagu guru dalam mengelola pem, belajaran yang berkualitas. Ilustrasi di atas sekedar menunjukkan betapa peranan guru yang profesional mempunyai arti yang sangat penting dalam pembangunan bangsa terutama dalam rangka mempersiapkan manusia yan berkualitas.

Ada tiga macam kompetensi khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru (SD), yaitu (a) kompetensi mengajar, memotivasi peserta didik dan kemampuan mengembangkan kelas, (b) kompetensi kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk berhubungan dan memahami orang lain/peserta didik, (c) kemampuan untuk memberikan dukungan, yaitu kecakapan yang mengacu kepada ketangkasan manual dan visual. Untuk mendapatkan kemampuan profesional seperti yang disebutkan diatas diperlukan berbagai upaya baik oleh pemerintah dan terutama oleh guru yang bersangkutan. Untuk maksud tersebut diperlukan motivasi yang kuat sebagai pendorong, penguah aktifitasnya dalam meningkatkan kualitas diri dan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kata Kunci: Sertifikasi, Motivasi, Profesionalitas

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, peranan sector pendidikan menjadi sangat penting dan mendasar. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa “Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rokhani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas pembangunan pada sektor manusia itu, terutama untuk mengantisipasi era globalisasi yang oleh para ahli diprediksikan akan terjadi persaingan yang semakin tajam pada semua aspek kehidupan, baik antar individu, kelompok maupun bangsa. Globalisasi penuh dengan tantangan, namun memberikan peluang yang sangat banyak bagi manusia yang berkualitas.

Bangsa Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang menguasai berbagai jenis keterampilan, keahlian profesional, ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu mewujudkan gagasan, ide, pemikiran, dan sikap perilaku terbaik sebagai warga negara Indonesia yang konsisten, dan memiliki

motivasi tinggi dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia. Dengan adanya sumber daya manusia yang dipersyaratkan itulah bangsa Indonesia mampu melanjutkan dan menggerakkan sector-sektor pemabangunan secara lebih efektif dan efisien serta mampu bersaing di pasar dunia.

Inti pendidikan adalah pada proses belajar mengajar, dan dalam proses belajar mengajar itu, guru terutama pendidikan dasar dan menengah mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh sebab itu, pembinaan dan pengembangan kinerja guru menjadi prioritas utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas untuk menghasilkan output pendidikan yang baik. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi dan pembinaan serta pengembangan guru. Dengan keluarnya UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, mengisyaratkan bahwa guru minimal berkualifikasi S1/DIV. Lebih lanjut ditegaskan bahwa guru adalah pendidik yang professional, dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai implikasi dari UU No. 14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya UU ini, menempuh program sertifikasi guru dalam jabatan, yang diharapkan bisa tuntas sampai dengan tahun 2015, sedangkan bagi guru setelah itu harus mengikuti program Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Realitas dilapangan setelah dilakukan sertifikasi guru, dan telah mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji

pokok, belum menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan guru-guru yang belum sertifikasi. Bahkan ada anggapan sebagian guru yang sudah sertifikasi, merasa nyaman dan tidak melakukan perbaikan kinerja. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis meneliti Relevansi sertifikasi guru untuk meningkatkan motivasi kerja dalam rangka pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Aktivitas pembinaan guru tidak boleh berhenti hanya sampai sertifikasi, melainkan harus dilakukan secara berkelanjutan. Pembinaan ini diharapkan mampu memberikan motivasi bagi guru untuk mengembangkan kariernya dari guru pertama sampai guru utama.

1.1. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana relevansi sertifikasi guru dalam meningkatkan motivasi kinerja guru untuk melakukan pembinaan keprofesionalan berkelanjutan

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sertifikasi terhadap motivasi kerja dalam rangka pembinaan profesi guru.

II. Pembahasan

2.1. Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Undang-Undang Guru dan dosen merupakan suatu keputusan politik yang mengamanatkan pendidik adalah tenaga yang profesional yang berhak mendapatkan hak dan kewajiban profesinya. Sehingga guru dan dosen dapat

mengabdikan dirinya sepenuhnya pada profesinya dengan penghargaan yang layak dan bisa menopang kesejahteraan hidupnya sebagai tenaga profesi. Sebagaimana yang ditegaskan dalam UU guru dan dosen bahwa seorang:

- Pendidik wajib mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran
- Kualifikasi akademiknya yang diperoleh melalui pendidikan tinggi minimal program sarjana (S-1) atau program diploma empat (D-4)
- Kompetensi profesi pendidik meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi keperibadian, dan kompetensi sosial

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan seorang pendidik dalam penguasaan pengelolaan pembelajaran meliputi : pemahaman wawasan dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar.

Kompetensi Keperibadian, berkaitan dengan ferpoman seorang pendidik Mencakup ; beriman dan bertaqwa berakhlak mulia, bijaksana, dewasa demokratis, jujur, sportif dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

Kompetensi Sosial, merupakan kemampuan guru dalam bersosialisasi untuk mengembangkan ketrampilan bermasyarakat meliputi ; kompetensi untuk berkomunikasi, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat pada umumnya.

Kompetensi profesional berkaitan dengan profesi pendidik adalah kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan. Merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu teknologi dan seni meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan isi kurikulum materi pelajaran di sekolah serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Pemahaman terhadap kompetensi tersebut secara akademik ditata menjadi tiga kompetensi guru yaitu :

- a. Kompetensi Akademik
- b. Kompetensi Profesional
- c. Kompetensi Personal/Pribadi

Untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik dinyatakan sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan dan layak pendapat penghargaan sebagai seorang profesional maka seorang guru wajib mengikuti uji sertifikasi guru untuk sekolah dasar dan menengah dan uji sertifikasi dosen untuk

Perguruan Tinggi. Sertifikasi guru adalah proses penilaian guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, bagi guru yang telah dinyatakan lulus dan memenuhi standar profesional akan diberikan sertifikat pendidik. Sertifikasi guru bertujuan untuk :

- Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional.
- Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- Meningkatkan martabat guru dan,
- Meningkatkan profesionalitas guru.

Sedangkan manfaat dari sertifikasi guru bagi guru maupun dunia pendidikan pada umumnya adalah : Melindungi profesi guru dari praktek-praktek yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru; melindungi masyarakat dari praktek-praktek pendidikan yang tidak bermutu, dan tidak profesional; dan meningkatkan kesejahteraan guru.

Serifikasi merupakan upaya peningkatan mutu guru, yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru, Sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Depdiknas ; 2008 : 1)
Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan dengan dua cara yaitu penilaian portofolio dan penilaian langsung.

a. Penilaian Portofolio.

Istilah portofolio banyak digunakan pada berbagai bidang, misal bidang keuangan/perbankan, politik dan pemerintahan, manajemen dan pemasaran, seni, dan bidang pendidikan. Oleh karena itu pengertian portofolio sangat tergantung pada bidang apa istilah portofolio tersebut digunakan. Dalam bidang pendidikan, portofolio diartikan sebagai sekumpulan informasi pribadi yang merupakan catatan dan dokumentasi atas pencapaian prestasi seseorang dalam pendidikannya. Portofolio dalam bidang pendidikan sangat berguna untuk berbagai keperluan seperti akreditasi pengalaman seseorang, pencarian kerja, melanjutkan pendidikan, pengajuan sertifikat kompetensi, dan lain-lain (<http://id.wikipedia.org/wiki/Portofolio>).

Dalam konteks sertifikasi guru, portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Portofolio ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran. Keefektifan pelaksanaan peran sebagai agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru yang bersangkutan, yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi

pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru dalam jabatan adalah untuk menilai kompetensi guru sebagai pendidik dan agen pembelajaran. Kompetensi pedagogik dinilai antara lain melalui bukti fisik kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai antara lain melalui bukti fisik penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi profesional dinilai antara lain melalui bukti fisik kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Secara lebih spesifik dalam kaitan dengan sertifikasi guru, portofolio guru berfungsi sebagai: (1) wahana guru untuk menampilkan dan/atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktivitas, kualitas, dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung; (2) informasi/data dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru, bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; (3) dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti sertifikasi (layak mendapatkan sertifikat pendidikan atau belum); dan (4) dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk

menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru.

Penilaian portofolio dalam konteks sertifikasi bagi guru dalam jabatan pada hakikatnya adalah bentuk uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Portofolio guru terdiri atas 10 komponen, yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Pada dasarnya kesepuluh komponen portofolio dapat dipandang sebagai refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulatif dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan.

Pemetaan Komponen potofolio dalam Konteks kompetensi guru

No	Komponen Portofolio (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007)	Kompetensi Guru			
		Ped	Kepri	Sos	Prof
1	Kualifikasi Akademik	✓			✓

2	Pendidikan dan Pelatihan	✓			✓
3	Pengalaman Mengajar	✓	✓		✓
4	Perencanaan dan pelak. Pembel.	✓			✓
5	Penilaian Atasan		✓	✓	
6	Prestasi Akademik	✓		✓	✓
7	Karya Pengembangan Profesi	✓			✓
8	Keikutsertaan dalam F. Ilmiah	✓		✓	✓
9	Pengalaman menjadi pengurus Organisasi bid pend. Dan sosial		✓	✓	
10	Penghargaan relevan dengan bid Pendidikan	✓	✓	✓	✓

b. Guru Penerima Sertifikat Pendidik Secara Langsung

Sesuai Pasal 2 ayat (11) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan, sertifikat pendidik diberikan secara langsung kepada:

1. Guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b; atau guru kelas yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan tugas yang diampunya dengan golongan

sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b; atau

2. Guru bimbingan dan konseling atau konselor yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan tugas bimbingan dan konseling dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b; atau
3. Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas pada satuan pendidikan yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan tugas kepengawasan dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b; atau
4. Guru yang sudah mempunyai golongan serendah-rendahnya IV/c, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c; Guru dalam jabatan yang menjadi calon penerima sertifikat pendidik secara langsung diajukan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota atau dinas pendidikan provinsi untuk guru PLB.

- c. **Pelaksanaan sertifikasi Guru melalui jalur pendidikan** sesuai dengan Keputusan Mendiknas No : 122/P/2007, adalah diperuntukan pada guru muda yang berprestasi, sebab apabila akan ikut lewat jalur portofolio penilaian berdasarkan urutan masa kerja, pangkat/golongan, beban tugas mengajar dan prestasi lainnya akan menunggu waktu yang lama untuk dapat giliran sertifikasi. Program ini dilaksanakan oleh LPTK yang ditunjuk oleh Mendiknas dilaksanakan dalam 2 semester diakhiri dengan ujian.

Aktivitas belajar mengajar menjadi salah satu program pembinaan pendidikan nasional. Di tingkat sekolah dasar strategi pembelajaran yang dikembangkan adalah strategi pembelajaran yang berorientasi kepada keaktifan dan kemandirian siswa untuk melakukan pengamatan, merumuskan dugaan awal, melakukan percobaan, dan menarik kesimpulan.

Tantangan yang dihadapi guru dalam era globalisasi adalah bagaimana upaya untuk dapat meningkatkan dan mampu menanamkan wawasan keunggulan dalam khasanah pengembangan budaya anak didik, sehingga mereka mempunyai semangat untuk bersaing secara sehat dengan bangsa lain di segala bidang, termasuk dalam hal penguasaan ilmu dan teknologi. Untuk mampu menguasai ilmu dan teknologi, diperlukan pendidikan yang berkualitas sedini mungkin.

Tantangan-tantangan yang disebutkan diatas menuntut perubahan tindakan konkrit dari guru baik di dalam maupun di

luar kelas dalam proses belajar mengajar, dalam arti era informasi dan komunikasi ini, menuntut perubahan peran guru dari sumber informasi yang serba tahu tentang ilmu dan teknologi menjadi “agen pembaharu” dan pengorganisasi perubahan di masyarakat. Hal ini menuntut guru untuk tidak hanya menguasai bidang studi yang diajarkan, tetapi juga menguasai metodologi mencari sumber ilmu pengetahuan yang ada di masyarakat. Oleh sebab itu sosok seorang guru tidak lagi sepenuhnya mengurusi siswa, tetapi lebih sebagai motivator dan organisator siswa dalam memanfaatkan sumber informasi yang ada bagi optimalisasi hasil belajar siswa.

Dalam mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, maka guru itu sendiri haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi, bukan semata-mata untuk mendapatkan imbalan (gaji) melainkan sebagai tanggung jawab profesi. Seyogyanya guru memahami bahwa tunjangan profesi yang diberikan pada guru yang telah melaksanakan kinerja dengan baik, yang layak disetarakan dengan guru professional.

Guru adalah salah satu komponen dari system sekolah, karena sekolah merupakan suatu system yang terdiri dari beberapa komponen. Sekolah adalah suatu organisasi, dan inti dari suatu organisasi adalah manajemen, dan inti dari manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memungkinkan terciptanya iklim yang kondusif untuk terlaksananya proses belajar mengajar yang berkualitas, di samping factor kerja

sama yang baik antar guru, antar warga sekolah dan masyarakat.

Hakikat Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan upaya seseorang untuk mewujudkan keinginannya. Motivasi sangat penting perannya di dalam setiap diri individu baik secara perseorangan maupun di dalam kelompok organisasi. Sebab motivasi merupakan motor atau daya dorong penggerak seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Menurut James yang dikutip oleh Thoha menyatakan bahwa secara sederhana motivasi dapat diilustrasikan bahwa ketika bayi lahir ke dunia telah menunjukkan motivasinya. Hal ini ditandai dengan gejala-gejala antara lain menangis. (Thoha, 2009;178). Menangis suatu pertanda bahwa ada suatu yang melatar belakangi mengapa ia menangis. Ia menangis karena adanya suasana yang berbeda dengan yang dialami sebelumnya. Ada suatu rangsangan yang mendorong ia menangis, yaitu suasana atau stimulasi yang asing dan baru dialaminya sehingga ia memberikan suatu reaksi baginya. Reaksi tersebut merupakan suatu ungkapan kebutuhan rasa aman dan ingin dilindungi. Hal tersebut akan berubah secara terus menerus menurut kebutuhannya sesuai dengan waktu dan perkembangannya baik fisik, mental dan emosionalnya.

Motivasi memiliki peranan penting dalam setiap usaha individu maupun sekelompok orang yang melakukan kerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Dengan mempelajari motif-motif dan faktor-faktor yang mempengaruhinya akan dapat dipahami, mengapa seseorang berperilaku demikian dan mengapa

manifestasi sikap dan perilaku berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang, dapat digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku, sebagai contoh perilaku seseorang yang lebih semangat dalam bekerja, dapat diasumsikan sebagai hasil dari motivasi yang lebih kuat.

Selanjutnya Maslow mengasumsikan bahwa seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok yaitu kebutuhan fisiologis, sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan pada tingkat pertama sampai ketiga merupakan tingkat kebutuhan yang lebih rendah dan tingkat keempat dan kelima merupakan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan pada setiap tingkatan hanya dapat dipenuhi jika kebutuhan pada tingkatan sebelumnya telah terpenuhi. Dengan demikian motivasi manusia menurut Maslow berdasarkan klasifikasi kebutuhan secara hirarkhis.

Kebutuhan fisiologis memotivasi untuk dipenuhi terlebih dahulu baru kemudian meningkatkan pada kebutuhan di atasnya dan demikian seterusnya sampai terpenuhi kebutuhan pada tingkat terakhir, kebutuhan aktualisasi diri. Atau dapat dikatakan bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis secara memadai, maka kebutuhan pada tingkatan di atasnya akan dengan sendirinya muncul untuk dipenuhi. Walaupun teori Maslow ini memiliki keterbatasan karena dalam kenyataannya tidak semua kebutuhan yang lebih tinggi harus enunggu dipenuhinya kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah, mengingat semua kebutuhan berjalan

serempak. Namun demikian teori Maslow ini telah memberikan sumbangan yang berharga bagi usaha pemenuhankebutuhan, dan sadar atau tidak kita selalu bergerak dari satu kebutuhan ke kebutuhan lain yang lebih tinggi. Dalam konteks bekerja McGregor mengembangkan teori motivasi dalam organisasi dan menyatakan bahwa pentingnya pemahaman pemimpin tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi yaitu teori “X” yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif dengan cirri-ciri malas bekerja. Teori “Y” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif dengan cirri-ciri memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya bermain dan beristirahat, tidak perlu dipaksa, berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan berusaha mengendalikan diri sendiri, menerima tanggung jawab yang lebih besar dan berusaha mewujudkan kreatifitasnya. (As ad,1995:47)Bila dikaitkan dengan teori Maslow akan terlihat bahwa pekerja yang tergolong “Y” lebih mementingkan pemuasan kerja yang sifatnya psikologis, karena sejajar dengan teori Maslow yang berupa kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian teori-teori diatas lebih mengacu kepada pemuasan kebutuhan. Hal ini karena dengan terpenuhinya kebutuhan pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan.

Professional guru di sekolah akan terbentuk secara berkelanjutan terjadi apabila guru-guru mempunyai kesepakatan dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, memiliki cita-cita mengembangkan karier dan tentunya juga ada menghargaan

berupa tunjangan professional lewat guru yang sudah lulus sertifikasi

Untuk memahami motivasi kerja guru perlu dikemukakan faktor-faktor yang ikut menentukan motivasi tersebut, di sekolah meliputi: a) struktur tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi. Struktur tugas dapat menggambarkan bentuk kerjasama yang akan terjadi dalam organisasi, b) imbalan dan hukuman yang diberikan kepada karyawan, Kesamaan nasib atau perlakuan yang diterima karyawan dalam organisasi akan mendorongnya untuk saling bekerjasama, c) sentralisasi keputusan, dengan terpusatnya keputusan pada manajemen tingkat atas, akan terjadi kesatuan arah bagi karyawan dalam bekerja, d) tekanan pada prestasi yaitu keinginan atasan agar bawahan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan pada sasaran yang ingin dicapai dalam organisasi, e) tekanan pada latihan dan pengembangan yaitu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam organisasi, f) keamanan dan resiko bagi karyawan dalam melaksanakan tugas, g) keterbukaan dan tertutupan antara individu-individu yang ada dalam organisasi, baik antara karyawan dengan atasan, maupun antara karyawan dengan karyawan lainnya, h) status atau kedudukan seseorang dalam organisasi, i) pengakuan dan umpan balik yang berhubungan dengan keterbatasan karyawan untuk mengetahui apa yang dikemukakan atasan, j) kompetensi dan fleksibilitas organisasi

yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

3. Kesimpulan dan saran

a. Kesimpulan

Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, bahwa abad yang akan datang merupakan abad yang penuh dengan tantangan berupa persaingan, namun juga mengandung peluang. Sejauh mana suatu bangsa bisa menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang akan terjadi sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk dapat membawa bangsa Indonesia menghadapi abad persaingan tersebut adalah manusia yang berfikir *kreatif, kritis, inovatif*, penuh dengan prakarsa, mampu membina kerjasama dengan berbagai pihak, mempunyai berbagai macam keterampilan (*dexterity complex*), mampu mengidentifikasi permasalahan dan alternatif pemecahannya, terbuka dan fleksibel.

Berdasarkan uraian di atas, maka pendidikan merupakan salah satu sarana utama yang diharapkan mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang dipersyaratkan. Inti pendidikan adalah pada proses belajar mengajar, dan komponen yang paling menentukan proses pengajaran adalah guru, bukan

ditentukan oleh kurikulum, sarana dan prasarana. unsur-unsur tersebut hanyalah sekedar pelengkap bagi guru dalam mengelola pembelajaran yang berkualitas.

Ilustrasi di atas sekedar menunjukkan betapa peranan guru yang profesional mempunyai arti yang sangat penting dalam pembangunan bangsa terutama dalam rangka mempersiapkan manusia yang berkualitas.

Ada tiga macam kompetensi khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru (SD), yaitu (a) kompetensi mengajar, memotivasi peserta didik dan kemampuan mengembangkan kelas, (b) kompetensi kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk berhubungan dan memahami orang lain/peserta didik, (c) kemampuan untuk memberikan dukungan, yaitu kecakapan yang mengacu kepada ketangkasan manual dan visual.

Untuk mendapatkan kemampuan profesional seperti yang disebutkan di atas diperlukan berbagai upaya baik oleh pemerintah dan terutama oleh guru yang bersangkutan. Untuk maksud tersebut diperlukan motivasi yang kuat sebagai pendorong, pengarah aktifitasnya dalam meningkatkan kualitas diri dan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diutarakan di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

Pertama, meningkatkan kualitas dan kompetensi guru karena guru yang berkualitas dengan dasar pendidikan yang baik akan memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik. Kemampuan dan kompetensinya diuji dalam sertifikasi yang akan diikuti oleh guru baik melalui sertifikasi dalam jabatan maupun PPG

Kedua, hasil penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan penelitian lain yang lebih banyak melibatkan variabel-variabel lain dan menggunakan sampel lebih banyak. Dengan demikian akan diperoleh jawaban yang lebih meyakinkan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja guru sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE, 1997.
- H. Maslow, Abraham. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta : Pustaka Bianaman Pressindo, 1994.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers, 1991.
- Kasali, Rhenald. *Management Public Relations, Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti, 1994.
- Nawawi, hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Gunung agung, 1995.
- Pidarta, Made. *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta Gramedia Mediasarana Indonesia, 1995.
- P. Siagian, Sondang. *Bunga Rampai Manajemen Modern* Jakarta : Gunung Agung, 1982.
- Rakhmad, Jalaludin. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 1998.
- Sutisna, Oteng. *Administasi Pendidikan*. Bandung : Angkasa, 1993.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendidikan Perilaku*. Jakarta : Grafindo Persada, 1995.
- Winardi. *Kepemimpinan Dalam Mnajemen*. Jakarta : Renika Cipta, 1990.
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1987.
. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1999.