

**PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KUALITAS PEMBELAJARAN SISWA
(Studi Kasus Pada MI di Wilayah Tasikmalaya Selatan)**

Oleh
Hajan Adipandi
82321112132

Abstrak

Berdasarkan observasi di lapangan tentang pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kualitas pembelajaran guru pada MI Diwilayah Tasikmalaya Selatan masih perlu ditingkatkan, hal tersebut di duga faktor-faktor penyebabnya yaitu sebagai berikut: 1) Kepribadian dan dedikasi guru masih perlu ditingkatkan 2) Pengembangan profesi guru masih perlu ditingkatkan, 3) Kemampuan mengajar guru masih perlu dikembangkan, 4) Antar hubungan dan komunikasi guru perlu diharmoniskan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran siswa MI Wilayah Tasikmalaya Selatan, dapat di simpulkan sebagai berikut: 1) Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran siswa. Sertifikasi guru meliputi; melindungi profesi guru, profesionalitas guru, kualitas penyelenggara pendidikan dan kualitas lulusan perguruan tinggi. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran siswa. Motivasi guru meliputi; minat, rangsangan, kebutuhan dan sikap positif. 3) Sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran siswa. Kualitas pembelajaran meliputi; perhatian dan motivasi, keaktifan, keterlibatan langsung/pengalaman, perbedaan individual, tantangan balikan dan penguatan dan pengulangan.

Kata kunci : Sertifikasi, Motivasi Kerja, Kualitas Pembelajaran

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung berhubungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi lembaga pendidikan. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Sistem pendidikan yang amat paternalistik dan feodalistik selama ini yang diperankan oleh birokrasi memang membuka ruang yang sempit bagi profesionalisme. Hal ini

berimplikasi pada pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang model pelaksanaannya cenderung bersifat rutinitas atau sekedar melepas tanggung-jawabnya sebagai pekerja. Kegiatan rutinitas tersebut itu ditandai ada guru di kelas, ada siswanya, gurunya berbicara, siswanya tampak mendengarkan, dan sebagainya yang tampak sebagai kegiatan belajar mengajar di kelas. Namun jika ditelusuri lebih dalam ternyata kegiatan belajar dan mengajar tersebut semu. Hal ini ditandai dengan gurunya tidak boleh dikritik dan tidak bersedia menerima kritik, siswanya diintimidasi harus patuh, sopan, dan nurut sesuai kemauan guru.

Akibat dari kegiatan yang cenderung feodalistik tersebut mungkin saja sekolah-sekolah tersebut tetap saja mempunyai dan melahirkan siswa yang sopan dan bertatakrama. Tetapi kemampuan intelektualnya rendah, keterampilannya tidak memadai, daya saingnya rendah, tingkat optimismenya tidak memadai, dan akhirnya gamang dalam menghadapi kehidupan nyata. Semua ini bisa terjadi karena manajemen sekolah diurus dengan suasana rutinitas, guru yang belum menggambarkan profesionalisme yang nyata, serta kurang

memaksimalkan kecerdasan emosi dari para pengelolanya

Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga dinyatakan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO)-Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengurus bidang pendidikan. Menurut Badan PBB itu, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 di antara 130 negara di dunia. Education development index (EDI) Indonesia adalah 0.935, di bawah Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965). Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Daya saing Indonesia menurut World Economic Forum, 2007-2008, berada di level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar'.

Permasalahan kualitas pembelajaran di sekolah-sekolah selalu menjadi bahan perbincangan yang menarik dari waktu ke waktu. Isu rendahnya kualitas pendidikan banyak menghasilkan perdebatan antar berbagai kalangan. Para guru yang berhubungan langsung dengan siswa seringkali dianggap sebagai penyebab rendahnya kualitas pendidikan tersebut, yang pada akhirnya akan kembali kepada LPTK sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mendidik para guru. Sebenarnya masalah kualitas pendidikan tidak sesederhana itu.

Banyak hal yang berpengaruh terhadap kualitas pendidikan, mulai dari kurikulum, fasilitas sekolah, sertifikasi guru, motivasi kerja guru, kepala sekolah, orang tua dan lembaga terkait (Pusat Kurikulum, Dinas Pendidikan, Organisasi profesi guru, Universitas, dll) yang merupakan kesatuan dalam suatu sistem. Sistem ini harus berjalan dengan baik dan selalu terbentuk interaksi antar berbagai komponen di dalamnya. Permasalahan lainnya adalah pola pembelajaran konvensional serta sistem penilaian yang dilakukan untuk menilai keberhasilan suatu pembelajaran.

Berdasarkan observasi di lapangan tentang pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kualitas pembelajaran guru pada MI

Diwilayah Tasikmalaya Selatan masih perlu ditingkatkan, hal tersebut di duga faktor-faktor penyebabnya yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi guru masih perlu ditingkatkan contohnya; masih ada beberapa guru dalam bekerja hanya memenuhi tugas dan kewajiban kerja, tanpa memikirkan inovasi, perkembangan dan kemajuan sekolah.
2. Pengembangan profesi guru masih perlu ditingkatkan, contohnya; masih ada guru yang menerapkan pola lama, seperti gaya mengajar tradisional, tidak ada inisiatif untuk mengembangkan diri, tidak melanjutkan pendidikan, tidak mau menyempatkan diri untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah seperti seminar, loka karya dan kegiatan akademik lainnya.
3. Kemampuan mengajar guru masih perlu dikembangkan, contohnya; gaya mengajar guru menjenuhkan dan monoton, sehingga siswa belajar kurang semangat dan tidak menyenangkan. Hal tersebut terbukti bahwa siswa yang berprestasi baik yaitu siswa yang belajar pada bimbingan belajar diluar jam sekolah. Metode dan gaya mengajar guru pada bimbingan belajar berbeda dengan di sekolah mulai persiapan, proses dan evaluasi siswa terstruktur dengan optimal.
4. Antar hubungan dan komunikasi guru perlu diharmoniskan, contohnya; pada sekolah-sekolah tertentu, ada beberapa guru yang belum terbiasa berkomunikasi dengan baik, terbukti dari aktivitas guru di sekolah, jika ada kegiatan yang melibatkan orang banyak seperti upacara bendera, kenaikan kelas dan kegiatan lainnya, guru tidak bisa berkomunikasi di depan umum sehingga untuk menggantikannya oleh guru lain, kesempatan tampil kepada guru di abaikan, dan hanya guru itu-itu saja yang biasa memimpin di depan umum.

Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kualitas pembelajaran guru. Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti lebih dalam yang berkaitan dengan "Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Siswa" (studi kasus pada MI diwilayah Tasikmalaya selatan).

KAJIAN PUSTAKA

Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sertifikasi dapat pula diartikan sebagai proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Secara formal, Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional.

Sebagai tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 atau D4 dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Sebagaimana yang telah kita ketahui, bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Oleh sebab itu, jika kita menilik kembali Undang-Undang Guru dan Dosen, maka akan diketahui tujuan sertifikasi bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan kesejahteraannya, sehingga diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1 / D4.

Adapun manfaat sertifikasi adalah sebagai berikut:

Pertama, melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru.

Kedua, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan Sumber Daya Manusia di negeri

ini. Ketiga, menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.

Keempat, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku (Mansur Muslich 2007: 9).

Profesionalisme Guru

Istilah profesional berasal dari *profession* yang berarti pekerjaan, Arifin (1995: 105) "*profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus "

Dalam pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat menciptakan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa. Kondisi seperti itu ternyata memerlukan keterampilan dari seorang guru, dan tidak semua mampu melakukannya. Menyadari hal itu, maka peneliti menganggap bahwa keberadaan guru profesional sangat diperlukan.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi guru profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara (Asrorun, 2006: 9).

Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki keterpanggilan jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan melakukan perbaikan kualitas pelayanan terhadap peserta didik baik dari segi intelektual maupun kompetensi lainnya yang akan menunjang perbaikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Keberhasilan guru dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses, guru dipandang berhasil apabila

mampu melibatkan sebagian peserta didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, guru dipandang berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku pada sebagian besar peserta didik kearah yang lebih baik.

Kemampuan yang Harus Dimiliki Guru Profesional

Sebagaimana lazim dipahami bahwa dikalangan pendidikan, guru dipandang sebagai sosok yang utuh apabila memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional guru terdiri atas beberapa kemampuan, yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani.
2. Menguasai bidang ilmu atau sumber bahan ajar
3. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, yang mencakup perancangan program pembelajaran berdasarkan serangkaian keputusan situasional, implementasi program pembelajaran termasuk penyesuaian sambil jalan (*midcourse*) berdasarkan *on going transactional decision* berhubungan dengan *adjustments* dan reaksi unik (*idiosyncratic response*) dari peserta didik terhadap tindakan guru, mengakses proses dan hasil pembelajaran, menggunakan hasil asesmen terhadap proses dan hasil pembelajaran dalam rangka perbaikan pengelolaan pembelajaran secara berkelanjutan.
4. Mengembangkan kemampuan profesional secara berkelanjutan.

Disamping itu ada satu hal lagi yang perlu mendapatkan perhatian khusus bagi guru yang profesional, yaitu kondisi yang nyaman, lingkungan belajar yang baik secara fisik maupun psikis.

Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *'movere'* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang

untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Winardi, (2001:65) membedakan motivasi atas dua klasifikasi yaitu internal dan eksternal:

Teori motivasi internal berpusat pada kebutuhan individu, keinginan dan harapannya sebagai kekuatan yang menyusun motivasi. Potensi yang ada pada seorang individu seperti kebutuhan dan keinginan mempengaruhi perilakunya dalam mencapai tujuan dan sasarannya yang selanjutnya berakumulasi kepada pencapaian tujuan dan sasaran kelompok dan organisasi. Motivasi eksternal merupakan gabungan dari faktor-faktor internal dengan faktor-faktor eksternal seperti kebijakan organisasi sebagai penyusunannya.

Setiap individu dalam kegiatan sehari-harinya tidak terlepas dari keinginan dan kebutuhan tertentu untuk mencapai tujuan. Keinginan dan kebutuhan dalam melakukan aktivitas inilah yang disebut motivasi. Terdapat beberapa pengertian motivasi, yang penulis kutip antara lain sebagai berikut :

1. Motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks dalam suatu organisme yang mengarah pada tingkah laku ke suatu tujuan atau perangsang, (Purwanto, 1990:6).
2. Motivasi adalah suatu daya yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan, (Usman, 2004: 24).
3. Motivasi adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, (Sardiman, 1994:73).

Berangkat dari definisi motivasi tersebut, Usman (2004:24) menyatakan bahwa: "Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motivasi-motivasi menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan". Motivasi diartikan juga sebagai suatu usaha untuk menciptakan situasi dan kondisi yang memungkinkan individu untuk mengembangkan dan mengaktifkan motivasi-motivasi yang ada dalam diri yang dapat diwujudkan dalam perbuatan atau tingkah laku.

Hal ini senada dengan pendapat Sardiman (1994: 12) yaitu: “Motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu”.

Pendapat lain mengenai motivasi ini dikemukakan oleh Terry yang dikutip Moekiyat (2005: 10), menyatakan bahwa: “...Motivasi adalah dorongan perilaku yang timbul dalam diri individu yang mendorong ia untuk bertindak”.

Pendapat yang lebih luas mengenai motivasi diungkapkan Makmun (2003:29), menyatakan bahwa meskipun para ahli mendefinisikannya dengan cara dan gaya yang berbeda, namun esensinya menuju kepada maksud yang sama, ialah bahwa motivasi adalah (a) Suatu kekuatan (*power*) atau tenaga (*forces*) atau daya (*energy*), (b) Suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiap-sediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) kearah tujuan tertentu baik disadari maupun tidak disadari.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi sebagai salah satu penggerak manusia untuk melakukan aktivitasnya memiliki fungsi yang sangat penting. Tabrani, dkk (1994: 123), menjelaskan beberapa fungsi motivasi, yaitu :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan.
2. Mengarahkan aktivitas bekerja guru.
3. Menggerakkan seperti mesin bagi mobil.

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima baik mengenai motivasi adalah teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom, meskipun ada pengritiknya, namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut (Robins, 1996:215). Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan, individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka harapkan. Dalam

istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang karyawan di motivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat
2. Sikap positif
3. Kebutuhan

Menurut Devung (2004:106) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor internal dan eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kebutuhan tersebut yaitu; minat, sikap positif, kebutuhan dan rangsangan.

Kedua faktor internal dan eksternal tersebut antara lain:

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Menurut Wursanto (2006:149) dalam teori pengharapan motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

1. Upah atau gaji yang sesuai
2. Keamanan kerja yang terjamin
3. Kehormatan dan pengakuan
4. Perlakuan yang adil
5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa
6. Suasana kerja yang menarik
7. Jabatan yang menarik

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja guru, menurut Makmun (1996:40) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja guru:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi

- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

Berdasarkan pengertian di atas bahwa dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi guru bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Kerangka berpikir orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah bagaimana usaha / perjuangan yang dilakukan untuk menghasilkan suatu prestasi yang unggul. Untuk pengembangan karier (di tempat kerja) tidak cukup hanya mengandalkan pada tingginya motivasi berprestasi, tetapi juga diperlukan motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa.

Motivasi berafiliasi adalah dorongan untuk mencari hubungan keakraban, santai dan keharmonisan dengan orang-orang lain di lingkungannya. Baginya hubungan yang akrab, santai dan harmonis dengan orang lain merupakan tujuan utama dan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi. Orang-orang yang mempunyai motivasi berafiliasi tinggi biasanya dapat menjadi seorang teman yang baik dan mempunyai banyak teman, karena ia selalu hangat, toleran dan sangat perhatian / peduli pada orang lain (empati).

Motivasi berkuasa adalah dorongan untuk ingin menguasai atau mendominasi orang lain dalam suatu hubungan sosial di masyarakat. Orang yang mempunyai motivasi berkuasa yang tinggi biasanya cenderung berperilaku otoriter, yang penting bagaimana caranya agar bisa menguasai / menggerakkan orang lain, sehingga orang lain kagum pada dirinya. Ada

kepuasan tersendiri bila ia dapat bertindak dan berkuasa atas orang lain.

Kualitas Pembelajaran

Pembelajaran adalah proses, cara, menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Sedangkan belajar adalah berusaha memperoleh kepandaian atau ilmu, berubah tingkah laku atau tanggapan yang disebabkan oleh pengalaman. (KBBI, 1996: 14).

Sependapat dengan pernyataan tersebut Sutomo (1993: 68) mengemukakan bahwa pembelajaran adalah proses pengelolaan lingkungan seseorang yang dengan sengaja dilakukan sehingga memungkinkan dia belajar untuk melakukan atau mempertunjukkan tingkah laku tertentu pula. Sedangkan belajar adalah suatu proses yang menyebabkan perubahan tingkah laku yang bukan disebabkan oleh proses pertumbuhan yang bersifat fisik, tetapi perubahan dalam kebiasaan, kecakapan, bertambah, berkembang daya pikir, sikap dan lain-lain. (Soetomo, 1993: 120).

Jadi pembelajaran adalah proses yang disengaja yang menyebabkan siswa belajar pada suatu lingkungan belajar untuk melakukan kegiatan pada situasi tertentu.

Pembelajaran adalah proses interaksi antara murid atau siswa atau peserta didik dengan pendidik dimana mereka memiliki sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Proses pembelajaran dialami sepanjang hayat seorang manusia serta dapat berlaku di manapun dan kapanpun. Pembelajaran mempunyai pengertian yang mirip dengan pengajaran, walaupun mempunyai konotasi yang berbeda. Dalam konteks pembelajaran, peserta diberi pelajaran bukan sekedar menguasai isi pelajaran tetapi juga mencapai sesuatu tujuan yang ditentukan (aspek kognitif), mengalami perubahan sikap (aspek afektif), serta peningkatan keterampilan (aspek psikomotor). Pembelajaran mengutamakan adanya interaksi antara sumber belajar dengan peserta. Pembelajaran merupakan suatu proses terus-menerus, bukan proses sekali jadi dan sesudah itu berhenti. Perkembangan jaman

menuntut untuk belajar terus menerus atau belajar berkelanjutan agar tujuan pembelajaran dapat berkembang dan terpelihara dengan baik.

Berikut ini adalah prinsip umum pembelajaran berkualitas Menurut McGehee 1958, (dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Pembelajaran>), yang penulis rangkum dari beberapa pakar pembelajaran yang meliputi:

1. Perhatian dan Motivasi
2. Keaktifan
3. Keterlibatan Langsung/Pengalaman.
4. Pengulangan
5. Tantangan
6. Balikan dan Penguatan
7. Perbedaan Individual

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian melalui analisis uji hipotesis dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh sertifikasi terhadap kualitas pembelajaran siswa MI diwilayah Tasikmalaya Selatan

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh sertifikasi terhadap kualitas pembelajaran siswa diperoleh nilai sebesar 48,4 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian memberikan arti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh sertifikasi terhadap kualitas pembelajaran siswa MI diwilayah Tasikmalaya Selatan”.

Sertifikasi guru di MI diwilayah Tasikmalaya Selatan merupakan sebuah terobosan dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang guru, sehingga ke depan semua guru harus memiliki sertifikat sebagai lisensi atau ijin mengajar. Dengan demikian, upaya pembentukan guru yang profesional di Indonesia segera menjadi kenyataan dan diharapkan tidak semua orang dapat menjadi guru dan tidak semua orang menjadikan profesi guru sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan seperti yang terjadi belakangan ini.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran siswa MI diwilayah Tasikmalaya Selatan

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran

siswa diperoleh nilai sebesar 55,8 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian memberikan arti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran siswa MI diwilayah Tasikmalaya Selatan”.

Memperhatikan dimensi motivasi kerja guru terasa sangat penting, tidak saja mengingat guru sebagai manusia, yang digolongkan oleh filsuf Aristoteles sebagai anima intelektual yakni jiwa yang mempunyai kemampuan-kemampuan seperti yang terdapat pada tumbuhan dan hewan, juga berpikir dan berkemauan, tetapi juga karena peran pentingnya (kinerjanya) sangat dipengaruhi oleh jiwanya (motivasinya dalam bekerja sebagai guru).

Pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kualitas pembelajaran siswa MI di wilayah Tasikmalaya selatan

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran siswa diperoleh nilai sebesar 55,8 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian memberikan arti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran siswa MI diwilayah Tasikmalaya Selatan”.

Dalam dunia pendidikan, seorang guru mempunyai peranan penting dalam suatu negara. Di Indonesia sendiri guru dikenal dengan julukan sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Begitu pula profesi guru mendapat perhatian lebih yaitu dengan adanya undang-undang yang mengatur tentang profesi keguruan. ‘Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya. Peraturan yang dibuat pemerintah ini bukan tanpa alasan. Pemerintah dengan kebijakan mengenai guru bertujuan untuk memperbaiki kualitas guru karena selama ini kualitas guru dipandang masih rendah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran siswa MI Wilayah Tasikmalaya Selatan, dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran siswa. H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya; semakin banyak guru yang tersertifikasi disekolah, maka kualitas pembelajaran siswa di sekolah akan lebih optimal. Sertifikasi guru meliputi; melindungi profesi guru, profesionalitas guru, kualitas penyelenggara pendidikan dan kualitas lulusan perguruan tinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran siswa. H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya; semakin tinggi motivasi guru, maka kualitas pembelajaran siswa di sekolah akan lebih optimal. Motivasi guru meliputi; minat, rangsangan, kebutuhan dan sikap positif.
3. Sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran siswa. H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya; semakin sertifikasi dan motivasi guru, maka kualitas pembelajaran siswa di sekolah akan lebih optimal. Kualitas pembelajaran meliputi; perhatian dan motivasi, keaktifan, keterlibatan langsung/pengalaman, perbedaan individual, tantangan balikan dan penguatan dan pengulangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadum. 1999. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan. (Online) (<http://www.SuaraPembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpEd>, diakses 7 Juni 2001).
- Alwi, Hasan. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arifin, H.M, 1995. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Djamarah, S.B. 1994. *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya. Usaha Nasional.
- Donovan, J.J. 2001. *Work motivation*. In N.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Joni, T.R., (1981), *Penilaian Program Pendidikan*, Jakarta: Proyek

Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) Departemen

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 057/O/2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.

Maslow, A.H. 1970. *Motivation and Personaluty*. New York: Harper and Row.

Muslich, Mansur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Pantiwati, 2001. *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)*. Makalah Dipresentasikan. Malang: PSSJ PPS Universitas Malang. Hlm.1-12.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Ridwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, CV. Alfabeta, Bandung.

Sardiman, A.M. 1994. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.

Sholeh, Asrorun Ni'am. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen*. eLSAS, Jakarta.

Sondang. P. Siagian, 2003. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Suparno, A. Suhaenah. 2009. *Membangun Kompetensi Belajar*. Dirjen Dikti – Depdiknas. Jakarta.

Surakhmad. Winarno. 1989. *Pengantar Penelitian-Penelitian (Dasar Metode Teknik)*. Bandung:Tarsito.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Usman, Mohamad U. 2001. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung:Remaja Rosda Karya.

Wahjo Sumijo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.