

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini menjadi salah satu faktor penting bagi sebagian individu, tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap pekerjaan. Dalam setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan berbagai jenis kompetensi yang dimiliki. Salah satu faktor organisasi berhasil adalah aset sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia bersaing untuk mengembangkan diri untuk memiliki kompetensi yang unggul. Pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai investasi, bukan hanya untuk organisasi tetapi untuk individu.

Pengembangan sumber daya manusia dianggap mahal, maka dari itu cara melakukannya harus dilakukan dengan cara yang efektif dan hasil yang dicapai memuaskan. Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia sendiri adalah dapat mengatasi kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, menjadikan sumber daya manusia harus mampu sejalan dengan kemajuan teknologi yang ada, dapat memecahkan permasalahan operasional, hal ini menurut Rohmah (2018).

Kompetensi menjadi salah satu keunggulan, setiap sumber daya manusia pasti berusaha untuk berkembang dengan berbagai cara. Kompetensi sendiri muncul dan berkembang dari setiap sumber daya manusia itu sendiri yang mencakup faktor teknis dan non teknis seperti kepribadian seseorang, tingkah laku, *soft skill*, dan

hard skill. Beberapa hal tersebut digunakan untuk melakukan banyak kegiatan contohnya seperti merekrut karyawan ke dalam organisasi dan bekerja efektif dan efisien dan berpikir kritis menurut Sedermayati (2016). Faktanya kompetensi setiap individu sudah menjadi sikap seseorang dalam menjalani kinerja yang akan menghasilkan kinerja yang unggul dan efektif. Kompetensi juga menjadi sebuah kemampuan individu untuk mencapai keunggulan masing-masing yang dasarnya adalah pengetahuan, keahlian, sikap individu itu sendiri menurut Emron (2017). Para ahli di bidang kompetensi berpendapat bahwa kompetensi sebuah karakteristik yang untuk mencapai sebab-akibat yang efektif dan unggul dalam pekerjaan menurut Priansa (2017).

Jika kompetensi sangat menjadi hal utama setiap individu artinya kompetensi mempunyai manfaat yang penting, seperti dalam melakukan rekrutmen karyawan faktanya ada beberapa hal yang dinilai saat melakukan rekrutmen salah satunya adalah kecerdasan *IQ (Intelligence Quotients)*, bagi beberapa perusahaan yang sudah sangat berpengalaman dalam hal ini *IQ* tidak menjadi patokan utama. Bagi beberapa perusahaan lebih melihat kompetensi yang dimiliki individu dan kecerdasan *IQ(Intelligence Quotients)* bukan segalanya dalam mencapai kesuksesan. *IQ (Intelligence Quotients)* dalam karir seseorang hanya mencapai 20% dibandingkan dengan 80% kecerdasan emosional. Bahkan ada beberapa perusahaan yang mengganti tes *IQ (Intelligence Quotients)* dengan tes yang mendasarkan kompetensi seseorang menurut Emron (2016).

Mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya dapat ditinjau dari beberapa faktor misalnya pengetahuan

seorang karyawan mengetahui cara melakukan dan memecahkan masalah yang ada secara baik sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Faktor yang selanjutnya adalah pemahaman, yaitu kemampuan SDM untuk memahami karakteristik dengan kondisi bekerja secara efisien dan efektif. *Skill* dengan cara melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan target dan tujuan perusahaan/organisasi. Sikap dan terhadap masalah yang terjadi atau dalam lingkungan pekerjaan harus seimbang dan dapat mengendalikan emosi dengan baik. Minat lebih cenderung ingin melakukan pekerjaan tersebut tanpa ada yang memberikan tugas menurut Rahmiati (2018).

Kompetensi dalam bidang pekerjaan bukan hanya sekedar dengan pendidikan tinggi tetapi juga dengan pengalaman dalam melaksanakan tugas dan kecakapan yang berkaitan dengan kemampuan pekerjaan individu. Pengalaman bekerja seseorang tidak hanya dilihat dari keterampilan, keahlian dan *skill* individu. Pengalaman bekerja juga menjadi salah satu faktor berkembangnya kompetensi SDM dalam melakukan pekerjaan. Semakin lama individu bekerja dalam suatu instansi akan semakin berkembang potensi yang ada di dalam diri seperti ketampilan yang pasti sangat mumpuni menurut Rahmiati (2018).

Perkembangan yang semakin cepat bertumbuh dan memahami teknologi yang ada. Dengan banyaknya akses yang dapat mengembangkan kompetensi, pendidikan menjadi salah satu aset untuk terus berkembang menurut Monovatra (2019). Pentingnya kompetensi bagi setiap sumber daya manusia ditanggapi serius oleh pemerintah Indonesia dengan mengadakan sertifikasi pekerjaan. Konsep perkembangan SDM bisa ditinjau dari 3 pilar yaitu pendidikan, teknologi dan

bisnis. Arti dari sertifikasi kompetensi adalah pemberian sebuah sertifikat dalam hal kompetensi yang ada pada sumber daya manusia yang berstandar dengan kompetensi kerja nasional. Tujuan dari sertifikasi ini untuk lebih memperdalam proses perkembangan SDM untuk lebih berkembang lagi dalam hal kompetensi yang dipunyai oleh setiap individu dan dapat menyaring sumber daya manusia yang unggul dalam bidangnya masing-masing menurut Abas, Ninda, Dinda (2019).

Sertifikasi pekerjaan juga ditujukan untuk para guru, yang biasa disebut dengan sertifikasi. Pemerintah secara resmi telah menjadikan guru sebagai profesi yang sama dengan tenaga profesional, hal ini menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang kerja yang harus meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan. Hal ini bisa dibuktikan dengan sebuah sertifikasi untuk menjadi seorang guru profesional menurut Taufik (2020).

Sertifikasi guru adalah proses yang menjadikan guru menjadi guru profesional. Kualifikasinya dapat diperoleh guru setelah lulus dari ujian sertifikasi Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang sudah disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal 8 menyatakan bahwa: guru wajib memiliki kualifikasi, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Pasal 11 ayat (1) menyatakan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang sudah memenuhi persyaratan. Landasan hukum lainnya adalah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007.

Guru dengan sertifikasi harus memiliki kualifikasi, standar kompetensi yang sudah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 8 dan Pasal 13 yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan nasional.

Kompetensi yang harus dimiliki guru profesional atau guru yang sudah bersertifikasi adalah, kompetensi pedagogik yang mampu memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan evaluasi sebagai pengembangan peserta didik menurut Sari (2018). Kompetensi kepribadian, mencerminkan kepribadian, bertindak sesuai dengan hukum dan norma yang berlaku, bangga sebagai seorang pendidik dan konsisten dalam bertindak. Kompetensi profesional menguasai ilmu yang terkait dengan bidang studi, mampu melakukan penelitian secara kritis untuk mengembangkan wawasan dalam bidang studi. Kompetensi sosial dapat berkomunikasi dan bergaul dengan efektif dengan peserta didik maupun tenaga kependidikan, serta wali pendidik menurut Latiana (2019)

Bukan hanya kompetensi yang dibutuhkan tetapi juga ada beberapa syarat untuk mendapatkan sertifikasi guru. Berikut persyaratan sertifikasi guru jalur PPG Tahun 2017 menurut LPMP Banten:

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau (D-IV)
2. Guru dalam jabatan atau PNS yang mendapatkan tugas mengajar dan diangkat sampai akhir tahun 2015
3. Memiliki Nomor Unik Pendidik dan tenaga Kependidikan (NUPTK)
4. Terdaftar pada Data Pokok Pendidikan Kementrian dan Kebudayaan
5. Berusia setinggi-tingginya 58 tahun dihitung dengan tanggal 31 Desember 2017
6. Bebas Napza
7. Sehat jasmani dan rohani
8. Berkelakuan baik

SMA Negeri 2 Madiun adalah SMA yang relevan melakukan penelitian dan cocok dengan topik ini. Ada beberapa faktor yang mendasari SMA Negeri 2 Madiun cocok dengan topik ini adalah SMA Negeri 2 Madiun menjadi sekolah yang nilai UTBK menjadi nomor 1 di Kota Madiun dengan skor 601.666 dengan memperoleh peringkat 59 Nasional dan peringkat 9 Provinsi menurut situs resmi LTMPT tahun 2021, SMA Negeri 2 Madiun juga sudah terakreditasi A. Prestasi yang dicapai juga banyak yaitu Pada tahun 2021 Pusat Kurikulum dan Perbukuan, Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melakukan kegiatan pengembangan “Model Kurasi Kurikulum Kontekstual di satuan pendidikan” dengan muatan Pendidikan Ekonomi Kreatif. Kegiatan ini dilakukan dengan melakukan pendampingan berupa telaah dan perbaikan (kurasi) terhadap Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Kurikulum 2013 satuan pendidikan. Bukan hanya siswa yang berprestasi

tetapi guru di SMA Negeri 2 Madiun juga banyak mendapatkan prestasi. Juara 3 Guru SMA Berprestasi tahun 2016 tingkat provinsi, Juara 1 OSN tahun 2017 tingkat provinsi, Peringkat 2 Kota OSN Guru Kimia tingkat kota 2015 menurut Admin SMA Negeri 2 Madiun.

Penelitian ini didukung dengan adanya objek yaitu SMA Negeri 2 Madiun menjadi sekolah unggulan dengan banyak prestasi dan banyak guru yang sudah bersertifikasi yang didasari oleh pekerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) di bidang guru SMA, alasan melakukan penelitian dengan objek ini karena SMA Negeri 2 mempunyai segudang prestasi antara guru dan siswa, dan status guru yang sudah PNS mendapatkan sertifikasi dengan beberapa syarat. Tujuan dari sertifikasi guru adalah untuk meningkatkan mutu serta menguji kompetensi, untuk mendapatkan sertifikasi ini guru harus mempunyai *skill* mengajar dan mendidik yang berkualitas menurut Shoimin, (2013).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian yaitu:

1. Bagaimana proses guru untuk mencapai guru profesional di SMA Negeri 2 Madiun ?
2. Bagaimana kinerja pengajaran guru yang sudah mendapat sertifikasi di SMA Negeri 2 Madiun ?
3. Bagaimana dampak bagi sekolah setelah guru melakukan sertifikasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Dapat mengetahui proses mencapai guru profesional guru di SMA Negeri 2 Madiun
- b. Dapat mengetahui kinerja pengajaran yang dilakukan setelah guru mendapatkan sertifikasi di SMA Negeri 2 Madiun
- c. Dapat mengetahui dampak yang terjadi di sekolah setelah guru melakukan sertifikasi

1.4 Manfaat Penelitian

Mengetahui perkembangan guru profesional SMA Negeri 2 Madiun dan dapat menjadikan penelitian ini menjadi acuan untuk mempunyai kompetensi yang baik untuk pekerjaan dan permasalahan kemampuan, pengalaman kerja dan prestasi kerja guru. Hasil penelitian ini digunakan sebagai untuk memberikan perbandingan dan memberikan ilmu dan mengembangkannya di bidang yang sama.

1.5 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan ilmu pemikiran dalam memperluas wawasan dalam kinerja pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 2 Madiun dan menyikapi dampak dari sertifikasi pekerjaan.

1.6 Manfaat Praktis

Hasil Penelitian secara praktis diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya

manusia pada aspek sertifikasi guru. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan mendapatkan kompetensi sertifikasi pekerjaan dalam bidang guru.