

# STUDI TENTANG SERTIFIKASI GURU DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU DI KOTA SAMARINDA

Joko Herlambang<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis perkembangan pelaksanaan sertifikasi guru di kota samarinda, fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan sertifikasi dan perbedaan antara sertifikasi guru di sekolah swasta dan negeri di Kota Samarinda serta lebih spesifik implikasi sertifikasi guru meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan guru di kota samarinda. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sertifikasi guru di kota samarinda mengalami peningkatan dimana semula hanya pengumpulan portofolio, berubah menjadi melalui tes dan pelatihan dari segi tes sendiri memiliki tingkat kesulitan yang tinggi serta dari segi pelatihan memiliki standar yang semakin meningkat dan padat. Fenomen yang terjadi dalam pelaksanaan sertifikasi guru cukup beragam mulai dari keterlambatan pembayaran, hasil tes yang tidak diberitahu kepada peserta tes hingga guru senior yang belum mendapatkan sertifikasi walaupun telah mengikuti tes berkali-kali . Pada perbedaan sertifikasi antara sekolah swasta dan negeri adalah nominal yang diterima, dimana guru di sekolah swasta menerima nominal Rp 1.500.000 dan guru di sekolah negeri memperoleh nominal sebesar gaji pokok. Implikasi sertifikasi guru terhadap semangat kerja bagi guru yang belum memperoleh sertifikasi menjadi terpacu meningkatkan semangat kerja untuk mendapatkan sertifikasi sedangkan bagi guru yang sudah mendapatkan sertifikasi semangat kerja bertambah karena memiliki beban moril. Implikasi sertifikasi terhadap kesejahteraan bagi guru yang belum mendapatkan sertifikasi kesejahteraannya cukup, sedangkan bagi guru yang mendapatkan sertifikasi kesejahteraan meningkat karena mendapatkan insentif yang besar.*

***Kata Kunci:*** Sertifikasi Guru, Semangat kerja, Kesejahteraan

## **Pendahuluan**

Di Indonesia terdapat undang-undang yang mengatur tentang sistem pendidikan. Undang-Undang tersebut terdapat pada Undang Guru dan dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dengan membentuk lima tim ahli yang bekerja dan menemukan masalah-masalah guru yakni persoalan pemerataan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: jokoherlambang26@gmail.com

tenaga guru, kualitas guru, perlindungan guru, dan persoalan kesejahteraan. Dibalik upaya negara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan Kualitas dari pendidikan juga akan sangat mempengaruhi kualitas bangsa terutama dari kualitas pendidikan guru itu sendiri, karena guru merupakan salah satu kunci kemajuan sebuah bangsa. yang bahkan dituangkan dalam berbagai undang-undang, ada peran besar dari seorang guru didalamnya. Guru merupakan salah satu profesi yang sangat penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, agar anak bangsa mampu bersaing ditingkat global dan menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera kedepannya.

Adapun di Indonesia, Persoalan lain yang tengah dihadapi pendidikan di Indonesia adalah persoalan kualitas atau kompetensi guru. Guru dengan kompetensi diatas rata-rata yang lulus Uji Kompetensi Guru dengan nilai minimal 80 kurang dari 30 persen saja, dan ini sangat memprihatinkan mutu pendidikan indonesia mengingat guru sangat penting dalam upaya pembangunan sumber daya manusia agar menjadikan bangsa yang lebih baik. Masih dalam persoalan yang sama, tidak hanya guru namun 70 persen kepala sekolah juga belum memiliki kompetensi standar dan ini diakui oleh Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia. Jadi kualitas guru di indonesia masih menjadi permasalahan utama dunia pendidikan kita, bahkan tidak kompetennya guru adalah ketidaktahuan dalam mengoperasikan komputer, tidak bisa mengolah informasi dan memanfaatkannya melalui internet dan lain-lain. Maka bisa disimpulkan bahwa mayoritas guru di indonesia tidak memiliki kompetensi atau kualitas yang baik untuk mengajar. Pada artikel muliastuti (2018) disebutkan peningkatan kualifikasi profesional guru dan meningkatkan motivasi guru merupakan tujuan dari penerapan tunjangan sertifikasi guru oleh pemerintah.

Di kota samarinda jumlah guru sebanyak 6.515 dan dari jumlah tersebut ada sebanyak 3.222 guru yang telah sertifikasi di tahun 2017 diantaranya masih belum tersertifikasi, dengan demikian sudah setengah dari jumlah guru yang telah sertifikasi dari jumlah keseluruhan.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Sertifikasi Guru***

Menurut Mulyasa (2007) “sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai dengan profesi yang dipilihnya”. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen juga menjelaskan pada Pasal 1 butir 11 yakni sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.

Berdasarkan uraian di atas dapat dimengerti sertifikasi adalah 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.

### ***Tujuan Sertifikasi***

Dalam UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ada beberapa hal yang dapat dikelompokkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas atau mutu guru antara lain: sertifikasi guru, beberapa fasilitas untuk memajukan diri, sarjana non pendidikan dapat menjadi guru. Adapun tujuan dan manfaat sertifikasi guru menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional adalah :

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan.
3. Peningkatan profesionalitas guru.

Dari uraian di atas jelas bahwa sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan mutu dari pendidikan itu sendiri, dengan adanya sertifikasi membuat guru yang mendapatkan tunjangan ini telah berhasil melalui tahapan proses seleksi dan bisa dikatakan sebagai guru profesional. Dengan demikian untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu pengajar atau guru harus telah diuji keprofesionalitasnya melalui tahapan seleksi sehingga mendapatkan sertifikasi guru.

### ***Pengertian Guru***

Guru menurut Saiful Bahri Djamarah (dalam Fathurrohman 2007:43) adalah “tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah”. Selain memberikan sejumlah ilmu pengetahuan, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar anak didik memiliki kepribadian yang paripurna. Dengan keilmuan yang dimilikinya, guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya. UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebut guru adalah: “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Dari uraian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa guru adalah suatu profesi yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.

### ***Tugas Guru***

Menurut UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah: “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20, maka tugas guru adalah; Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tugas guru meliputi pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

### ***Semangat kerja***

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152). Sedangkan Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama menurut Tohardi (2002:427).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

### ***Cara Meningkatkan Semangat Kerja***

Menurut Utomo (2002), aspek-aspek semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

1. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Kualitas untuk bertahan. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “ kami “ dari pada sebagai “ saya “. Mereka akan saling tolong menolong.

Pendapat Michel dalam Supardi (2014: 70) mengenai aspek yang dilihat dalam menilai semangat kerja individu (termasuk guru) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi:

1. Kualitas kerja. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas.
2. Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.
3. Inisiatif dalam kerja. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
4. Kemampuan kerja. Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
5. Komunikasi. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Dari pemaparan di atas penulis akan mencoba melihat beberapa indikator semangat kerja dengan hubungannya terkait penelitian ini, yaitu: semangat untuk tetap disiplin, penelitian ini melihat semangat; semangat untuk tetap berkualitas; semangat untuk tetap bertahan; dan semangat untuk inisiatif.

### ***Kesejahteraan***

Kesejahteraan ekonomi dapat dilihat dari penjumlahan pendapatan yang dimiliki saat ini dengan pendapatan di masa depan. Apa yang menjadi nilai lebih hari ini dimanfaatkan untuk masa depan atau berjaga jaga dari kondisi ekonomi tertentu. Menurut Tandelilin (2010) beberapa alasan seseorang melakukan investasi adalah untuk mendapat kehidupan yang lebih layak di masa mendatang. Seseorang yang bijaksana akan berfikir untuk meningkatkan taraf hidupnya dari waktu ke waktu atau setidaknya berusaha mempertahankan tingkat pendapatnya yang ada sekarang agar tidak berkurang di masa yang akan datang.

Pendapatan dan kepemilikan aset merupakan faktor internal yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan. Aset akan berpengaruh sebagai alat pemenuh kebutuhan. Oleh karena itu keluarga yang memiliki aset lebih banyak cenderung lebih sejahtera jika dibandingkan dengan keluarga yang memiliki aset terbatas (Iskandar, 2007). Indikator yang digunakan Biro Pusat Statistik (BPS) untuk mengetahui tingkat kesejahteraan ada delapan salah satunya yang menjadi fokus penulis adalah kemudahan memasukkan anak kejenjang pendidikan, bagaimana keluarga dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi dan keluarga dengan tingkat

kesejahteraan yang rendah dalam kemudahan memasukkan anak kejenjang pendidikan.

Melihat pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan kesejahteraan adalah keadaan dimana terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup kebutuhan seperti material, spiritual, dan sosial. Untuk mengukur indikator kesejahteraan penulis menggunakan kepemilikan, investasi, dan pendidikan keluarga sebagai tolak ukur.

### ***Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Semangat Kerja dan Kesejahteraan***

Penelitian ini akan menelusuri seberapa jauh sertifikasi dapat meningkatkan semangat kerja guru yang ada di Kota Samarinda dengan imbalan penambahan upah kerja sebesar satu kali gaji, serta kesejahteraan guru dengan memperhatikan faktor yang bisa dipakai dalam mengukur tingkat kesejahteraan guru di Kota Samarinda. Guna mendapatkan gambaran empiris yang lebih rinci dan spesifik, maka penelitian ini akan melihat di Kota Samarinda. Penelitian ini akan menelusuri lebih dalam terkait seberapa jauh sertifikasi dapat meningkatkan semangat kerja guru yang ada di Kota Samarinda, serta kesejahteraan guru dengan memperhatikan beberapa aspek yang bisa digunakan dalam mengukur tingkat kesejahteraan guru di Kota Samarinda.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan atau mendiskripsikan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kota Samarinda, SD Negeri dan Swasta serta SMP Negeri dan Swasta di Samarinda.

Terdapat beberapa poin yang menjadi fokus dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Perkembangan pelaksanaan sertifikasi guru di pemerintah daerah Kota Samarinda.
- b. Fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan sertifikasi guru di pemerintah daerah Kota Samarinda.
- c. Perbedaan antara Sertifikasi guru di sekolah swasta dan negeri di Kota Samarinda
- d. Impikasi sertifikasi guru meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan guru di Kota Samarinda.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Purposive Sampling* untuk menentukan sampel atau informan. *Purposive Sampling* adalah menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu.

## Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam menurut UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa sertifikasi pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pengajar. Dalam hal ini ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai control mutu hasil pendidikan, sehingga guru yang dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi pendidik diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Di kota Samarinda sendiri, sejarah serifikasi telah dimulai sekitar tahun 2007/2008, dahulu pelaksanaannya masih berdasarkan pengumpulan portofolio atau melalui instrumen non tes, dalam sertifikasi sendiri terdapat dua instrumen untuk menentukan kualifikasi guru yang menunjukkan layak atau tidaknya yakni melalui instrumen tes dan instrumen non tes, yang dimaksud dengan instrumen tes yaitu tes tertulis dan tes kinerja sedangkan instrumen non tes yaitu meliputi selfappraisal dan portofolio memberikan kesempatan pada guru untuk menilai diri dalam aktifitasnya sebagai guru, dalam hal ini pernyataan tersebut harus dibuktikan dengan dokumen yang relevan sebagai bentuk penilaian terhadap kelayakan portofolio. seiring berjalannya peraturan sertifikasi guru bahwa tidak semua guru bisa mengikuti karena ada persyaratan minimal masa kerja, dan juga nilai maksimum dari portofolio itu sendiri. Maka dari itu ada guru yang telah mengumpulkan portofolio namun tidak memenuhi standar minimal maka diikutkan PPG (profesi pelatihan guru) dilaksanakan Unmul tahun 2009. Seiring berkembangnya teknologi maka sekarang calon penerima insentif itu harus mendaftarkan melalui UNPKT, mulai dari situ jika ada instansi yang ingin mengadakan sertifikasi guru maka bisa di lihat dari data UNPKT. Dalam hal ini, untuk bisa mendapatkan sertifikasi harus melalui tes dan dilanjutkan dengan PPG. Tes ini meliputi tes tertulis dan tes kinerja, yang dimaksud dengan tes tertulis ialah tes dalam bentuk soal pilihan ganda yang meliputi kompetensi pedagogik dan profesional. Sedangkan tes kinerja dilakukan dalam bentuk real teaching dengan menggunakan IPKG I dan IPKG II, yang mencakup indikator untuk mengukur kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Saat ini yang boleh mendapatkan sertifikasi adalah guru yang telah memiliki kualifikasi sebagai berikut, Guru dengan status telah menjadi PNS dan jika di sekolah swasta harus guru tetap yayasan, memiliki masa bakti minimal 5 (lima) tahun, pendidikan memiliki kualifikasi akademik minimum S1, Sedangkan pembiayaan sertifikasi guru di bayarkan melalui anggaran APBD dan APDN yang mana pembayarannya dilakukan dengan sistem rapel (Per-tiga bulan).

Di Kota Samarinda sebanyak 6.515 guru dan dari jumlah tersebut terdapat 4.305 guru di jenjang sekolah dasar baik di sekolah negeri maupun swasta

sedangkan terdapat 2.210 di jenjang sekolah menengah pertama yang tersebar di sekolah negeri maupun swasta.

### ***Fenomena yang Terjadi dalam Pelaksanaan Sertifikasi Guru Di Kota Samarinda.***

Sertifikasi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional telah berjalan bertahun-tahun lamanya, namun dalam pelaksanaannya selama bertahun-tahun masih kita temui fenomena-fenomena di lapangan yang tidak kita harapkan. Hal ini tentu menjadi perhatian dan pertanyaan besar bagi kita untuk kembali menilai sejauh mana mutu atau kualitas pendidikan saat ini, mengingat perkembangan teknologi saat ini terus berkembang dan mengalami perubahan tentu hal ini pada akhirnya akan berdampak pada dunia pendidikan. Hingga saat ini masih kita jumpai dan menjadi suatu kenyataan bahwa masih banyak guru dengan usia lanjut yang sulit untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan ini pada akhirnya akan sangat mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas. Tuntutan perkembangan zaman membuat guru-guru dengan usia lanjut ini sangat kesulitan dalam menyesuaikan diri.

Selain masalah itu, para guru yang berjuang untuk mendapatkan sertifikasi juga menemui beberapa kendala lain. Seperti sulitnya tes yang harus dilalui guru untuk mendapatkan sertifikasi, para guru yang penulis temui di lapangan juga mengatakan bahwa tes sertifikasi guru memanglah sulit ditambah dengan hasil tes yang hanya menyampaikan hasil lulus dan tidak lulusnya peserta sertifikasi tanpa memberitahu hasil atau skor keseluruhan untuk mendapatkan sertifikasi. Para guru mengeluhkan permasalahan ini sebab mereka tidak mengetahui mana saja yang menjadi kesalahannya dan tidak bisa mengevaluasi kesalahannya untuk mengikuti tes sertifikasi selanjutnya.

Pada pelaksanaannya guru-guru juga terkadang dihadapkan dengan fenomena dimana adanya keterlambatan pembayaran, terutama pembayaran pada triwulan pertama. Sistem pembayaran sertifikasi guru dicairkan dalam tigabulan sekali atau sistem rapel. Fenomenanya menjadi sangat kompleks, mulai dari tidak lulus sertifikasi, soal yang susah dan ditambah dengan adanya keterlambatan pembayaran tunjangan yang dihadapi guru yang bahkan sudah lulus sertifikasi dimana harusnya dibayarkan pada bulan maret namun bisa mundur sampai pada bulan april. Pembayaran sertifikasi guru dalam jangka waktu satu tahun terakhir pun sudah mulai dibayarkan tepat waktu dan itu pun diapresiasi beberapa guru atas perbaikan pembayaran ini.

### ***Perbedaan Sertifikasi Guru di Sekolah Swasta dan Negeri di Kota Samarinda***

UU Yayasan No. 28 Tahun 2014 menjelaskan sekolah swasta diselenggarakan oleh pihak non pemerintah berupa yayasan serta memiliki badan



hukum penyelenggaraan pendidikan yg telah di atur pemerintah, hal ini berbeda dengan sekolah negeri yang dinaungi langsung oleh pemerintah melalui dinas pendidikan. Melihat lebih jauh perbedaan sertifikasi guru di sekolah negeri maupun swasta tentunya bisa dilihat dari jumlah penerima sertifikasi itu sendiri. Maka dari itu penting untuk diketahui jumlah guru yang menerima sertifikasi guru di Kota Samarinda dalam hal ini Dinas Pendidikan yang menaungi sekolah dasar dan menengah pertama.

Jumlah guru yang terdapat di Kota Samarinda sebanyak 3.222 guru telah mendapatkan sertifikasi di sekolah dasar negeri sebanyak 1.776 sedangkan di sekolah swasta hanya sebanyak 192 guru yang telah mendapatkan sertifikasi guru. Dijenjang sekolah menengah pertama terdapat 1.084 telah mendapatkan sertifikasi sedangkan di sekolah swasta sebanyak 170 guru telah mendapatkan sertifikasi guru. Dapat disimpulkan bahwa guru di sekolah negeri baik dijenjang SD/SMP lebih banyak mendapatkan sertifikasi guru di bandingkan dengan guru di sekolah swasta.

Dalam pelaksanaannya tidak ada perbedaan yang signifikan antara guru sertifikasi negeri dan swasta. Perbedaan yang disampaikan oleh narasumber diatas hanyalah perbedaan nominal yang didapatkan dimana guru swasta telah ditetapkan nominalnya sebesar Rp 1.500.000 hal ini berbeda dengan yang diperoleh guru negeri dimana nominalnya disesuaikan dengan golongannya, namun jika guru swasta mengajukan inpassing di pemerintah pusat dan apabila disetujui maka akan mendapatkan nominal yang lebih besar dari guru sertifikasi lain di sekolah swasta yang tidak mengajukan inpassing. Sedangkan jika dilihat dari tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh guru tetaplh sama yakni mengajar dan mendidik para peserta didik.

### ***Implikasi Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Semangat Kerja dan Kesejahteraan Guru Dikota Samarinda***

Dengan adanya sertifikasi dari pemerintah, maka para guru sangat dihargai dengan gaji dan tunjangan yang cukup tinggi. Namun para guru juga harus melewati beberapa tes yang sulit dan pelatihan, dari tes dan pelatihan ini guru dituntut untuk mendalami mata pelajarannya dan mampu meningkatkan kualitasnya. Namun, dari berbagai hal di atas tidak bisa kita pungkiri bahwa masih banyak guru-guru yang belum mendapatkan sertifikasi dan mengalami masalah kesejahteraan, hal ini sedikit banyaknya akan berpengaruh terhadap semangat kerja pada para guru karena tidak jarang kita jumpai ada guru-guru yang akhirnya memilih mencari pekerjaan sampingan atau bahkan beralih profesi untuk meningkatkan kesejahteraan.

Sertifikasi merupakan persoalan umum yang dihadapi oleh banyak guru dan ini sangat berdampak pada persoalan semangat kerja dan kesejahteraan guru.

Dapat dilihat bahwa, sertifikasi sangat berdampak terhadap semangat kerja para guru, semua guru yang telah mendapatkan sertifikasi mengatakan bahwa sertifikasi memacu para guru untuk meningkatkan semangat kerjanya serta lebih berkualitas dan disiplin yang tinggi, disisi lain guru yang telah mendapatkan sertifikasi memiliki beban moral karena telah mendapatkan upah yang lebih tinggi dan lebih sejahtera dari sebelumnya. Sedangkan untuk guru yang belum mendapatkan sertifikasi, para guru merasa terpacu untuk mendapatkan sertifikasi dengan cara meningkatkan semangat kerjanya walaupun ada perbedaan yang cukup jauh jika dibandingkan persoalan kesejahteraan dengan para guru yang telah mendapatkan sertifikasi.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

1. Jika melihat sejarah sertifikasi guru di kota Samarinda, dapat dilihat ada beberapa perbaikan dalam pelaksanaannya, baik dari proses tes, pelatihan, dan pembayaran sertifikasi. Dari tes sertifikasi sendiri cukup sulit, hal tersebut bertujuan untuk menyeleksi guru dengan standar yang cukup tinggi. Dari pelatihannya dilaksanakan dalam waktu yang lebih lama dan materi yang padat dibandingkan dulu yang hanya dalam jangka waktu yang cukup relatif singkat, ini bertujuan meningkatkan kualitas guru untuk mencapai mutu pendidikan nasional yang lebih baik. Dari masalah pembayaran sendiri, pernah mengalami keterlambatan terutama pada triwulan pertama namun dalam kurun waktu satu tahun belakangan ini pembayaran sudah lebih tepat waktu.
2. Fenomena sertifikasi yang penulis temukan di lapangan cukup beragam, seperti persoalan guru senior yang belum mendapatkan sertifikasi padahal sudah mengikuti tes berkali-kali. Selain itu, hasil tes (Nilai) yang tidak diberi tahu kepada para guru yang mengikuti sertifikasi sehingga guru tidak bisa mengevaluasi atau memperbaiki kesalahan untuk tes berikutnya. Fenomena berikutnya ialah keterlambatan pembayaran yang terus berulang pada beberapa tahun belakang.
3. Perbedaan yang penulis temui antara guru sekolah negeri dan guru yang mengajar di sekolah swasta yaitu nominal yang diterima dimana guru sekolah swasta memperoleh Rp. 1.500.000-, sedangkan pada guru di sekolah negeri menerima nominalnya sama seperti gaji yang diterima sesuai golongannya. Bagi guru swasta juga dapat mengajukan inpassing(penyetaraan) ke pusat yang mana jika disetujui nominal sertifikasi yang diperoleh oleh guru swasta sama dengan nominal gaji yang telah ditetapkan oleh yayasan. Jika dilihat dari pelaksanaan, tanggungjawab, dan tugas yang diterima tidak ada perbedaan.
4. Implikasi sertifikasi guru terhadap semangat kerja bagi guru yang belum mendapatkan sertifikasi menjadi terpacu untuk meningkatkan semangat kerja

karena untuk mendapatkan sertifikasi guru, sedangkan bagi guru yang sudah mendapatkan sertifikasi guru menjadi bertambah semangat karena memiliki beban moral lebih dari guru lain yang belum mendapatkan sertifikasi.

5. Implikasi sertifikasi guru terhadap kesejahteraan bagi guru yang belum mendapatkan semangat kerja cukup berbeda jauh dari guru yang telah berstatus sertifikasi, sedangkan bagi guru yang sudah mendapatkan sertifikasi guru kesejahteraannya terasa peredaan yang jauh karena mendapatkan insentif yang besar.

### **Saran**

1. Mengingat beberapa perbaikan yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Samarinda dalam pelaksanaan sertifikasi guru seperti pembayaran yang mulai teratur dan lain sebagainya maka diharapkan untuk melanjutkan perbaikan yang telah dilakukan dan mampu mencari solusi dari beberapa permasalahan lain terkait pelaksanaan sertifikasi guru di kota samarinda.
2. Oleh karena masih ada guru senior dengan usia lanjut yang sudah mengajar puluhan tahun namun belum mendapatkan sertifikasi guru maka pemerintah atau dinas terkait untuk bisa membuat pelatihan agar guru tua ini bisa mendapatkan sertifikasi guru namun dengan tidak mengenyampingkan standar sertifikasi guru yang sudah ada dan tetap mampu mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan nasional.
3. Sehubung banyaknya keluhan para guru karena tidak diberitahukannya hasil (nilai) dalam tes sertifikasi maka, penulis menyarankan untuk pihak penyelenggara tes memberitahukan hasil nilai kepada para guru agar mampu mengevaluasi apa yang menjadi kegagalannya dan bisa lolos dari tes yang dilakukan pada kesempatan lainnya.
4. Oleh karena nominal sertifikasi yang diterima guru swasta lebih kecil dibandingkan dengan guru negeri maka, penulis menyarankan agar dinas pendidikan bisa mengarahkan bagi guru swasta yang telah mendapatkan sertifikasi untuk mengajukan inpassing ke pusat agar nominal yang diterima bisa lebih banyak dari yang telah ditetapkan.
5. Mengingat pembayaran sertifikasi yang mulai tepat waktu selama beberapa tahun belakang, penulis menyarankan pembayaran yang tepat waktu tersebut harus dipertahankan karena membayarkan tepat waktu itu adalah hak guru sertifikasi dan jika ada keterlambatan pembayaran harus ada pemberitahuan agar pelaksanaannya lebih terbuka.
6. Sehubung dengan kesejahteraan guru yang belum mendapatkan sertifikasi masih jauh dari kata sejahtera. Maka penulis menyarankan agar pemerintah meningkatkan nominal Tapsil bagi guru yang belum mendapatkan sertifikasi, mengingat nominal tapsil yang diterima selama ini diterima cukup kecil dan

lagi guru yang belum PNS. Peningkatan nominal Tapsil ini diharapkan agar guru yang belum mendapatkan sertifikasi terpacu untuk meningkatkan semangat kerja.

7. Oleh karena nominal sertifikasi guru yang diperoleh oleh guru swasta sebesar Rp 1.500.000 maka penulis menyarankan agar nominal yang diterima oleh guru swasta sama dengan yang diterima oleh guru negeri mengingat tugas dan tanggungjawab yang diemban tidak ada perbedaan. Serta dalam pelaksanaan pembayaran sertifikasi harus sesuai dengan golongan seperti yang ada pada guru negeri.

### **Daftar Pustaka**

- Fathurohman, Pupuh. 2007. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muliasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Tandelini, Eduardus, 2010. *Portofolio dan Investasi Teori dan Aplikasi*. Edisi pertama. Yogyakarta : Kanisius.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

### **Dokumen-dokumen:**

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

### **Sumber Jurnal online:**

- Iskandar, Hartoyo, Sumarwan Ujang, Khomsan Ali. 2007. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga. Universitas Sumatera Utara. (Diakses: pada Sabtu 01/02/2020)
- Utomo, Budi. Volume 7 No 2 Tahun 2002. Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. PT P.Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. (Diakses: pada Sabtu 01/02/2020)
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers. (Diakses: pada minggu 09/02/2020)