

STUDI TENTANG GURU BERSERTIFIKASI TIDAK MEMENUHI BEBAN MENGAJAR DI SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Heri Supriadi, Sudjarwo, Sumadi

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng Bandar Lampung

E-Mail: supriadi.heri63@gmail.com

HP: 082176751335

Abstract: This research was aimed to describe about certified teacher who unfulfilled the duty of teaching in junior high school in Bandar Lampung. The method used in this research was descriptive qualitative by using case study design. This research was conducted in SMPN 5 Bandar Lampung, SMPN 9 Bandar Lampung, SMPN 19 Bandar Lampung, SMPN 20 Bandar Lampung and SMPN 29 Bandar Lampung. The data was obtained from informants, supervisors, headmasters, teachers and administrative staff. Data collecting techniques used was interview, observation, and documentation. The results of this research generally indicated that teachers who previously acquired rights education certification benefits but now they suffered by the termination of the certification rights. It was because their duty of teaching in teaching learning process (PBM) was less the number of hours of teaching as obligation in certification program management for professional teachers decided by the government.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang guru bersertifikasi yang tidak memenuhi beban/tugas mengajar di sekolah menengah pertama di Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus. Penelitian ini dilakukan di SMPN 5 Bandar Lampung, SMPN 9 Bandar Lampung, SMPN 19 Bandar Lampung, SMPN 20 Bandar Lampung, dan SMPN 29 Bandar Lampung. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui informan-informan, pengawas, kepala sekolah, guru-guru, dan staf administrasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini secara umum mengindikasikan bahwa guru yang sebelumnya memperoleh manfaat hak-hak sertifikasi pendidikan namun menderita karena penghentian hak sertifikasi. Hal ini terjadi karena beban/tugas mengajar guru dalam proses belajar mengajar (PBM) mengalami kekurangan jumlah jam mengajar dari kewajiban mengajar yang dalam manajemen program sertifikasi untuk guru profesional yang ditetapkan pemerintah.

Kata Kunci: sertifikasi, guru, guru profesional

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya telah disetujuinya UU No. 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005, pasal 8 yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagai mana pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memiliki persyaratan yaitu lulus dengan seleksi pemberkasan secara administrasi atau lulus dengan PLPG pendidikan pelatihan guru. Landasan Hukum lainnya adalah Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 18 tahun 2007 tentang

sertifikasi Guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007 untuk meningkatkan kesejahteraan guru salahsatunya diberikanya tunjangan profesi guru. Tunjangan profesi diberikan pada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan. Tunjangan profesi ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru artinya setelah menerima tunjangan profesi terjadi perubahan ke yang lebih baik untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Pemberian tunjuangan sertifikasi ini diharapkan mampu memotivasi para guru untuk memberikan pelayanan yang profesional dalam kaitannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun cukup disayangkan, pemberian tunjangan seritifikasi yang berjumlah satu kali gaji yang diberikan setiap bulannya dalam satu tahun masih sering terjadi keterlambatan dan bahkan pemutusan pemberian tunjangan dari pihak pemerintah.

Hasil Monitoring dan Evaluasi pengawas sekolah di SMP Negeri Bandar Lampung yang terdapat 31 SMP Negeri, ternyata menunjukkan masih banyak guru-guru yang mengeluh dan melapor bahwa terjadi pemutusan atau keterlambatan dalam pencairan tunjangan sertifikasi. Sedangkan menurut undang-undang jika pandataan sertifikasi telah disetujui maka dikeluarkanlah SK dirjen untuk memberikan tunjangan sertifikasi kepada seluruh guru yang ada di Indonesia yang telah memenuhi persyaratan. Anggaran tunjangan sertifikasi ini diberikan oleh Pemerintan Pusat kepada Pemerintahan Daerah selama satu tahun ke pihak masing-masing daerah untuk dikelola oleh masing-masing daerah dan dipergunakan sesuai sebagaimana ketentuannya. Namun kenyataannya setelah sampai di daerah, anggaran tunjangan sertifikasi ini sering terjadi keterlambatan atau penundaan pencairan dan bahkan pemutusan tunjangan tersebut yang seharusnya diberikan kepada pihak guru-guru yang telah memenuhi syarat untuk memperoleh tunjangan sertifikasi.

Data yang diperoleh peneliti dari Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung;

Jumlah Guru SMP Negeri di Bandar Lampung	=	1900	guru
Yang menerima sertifikasi	=	1296	guru
Yang terputus hak tunjangan sertifikasinya	=	20	guru

Berdasarkan hasil data tersebut, peneliti melakukan penelitian kasus tentang guru bersertifikasi yang tidak memenuhi beban mengajar maupun yang memenuhi beban mengajarnya namun hak untuk memperoleh tunjangan sertifikasinya terputus. Kemudian dilakukan survei oleh peneliti kepada lima SMP Negeri yang ada di Bandar Lampung yaitu SMPN 5, SMPN 9, SMPN 19, SMPN 20 dan SMPN 29 didapati bahwa di kelima SMP Negeri tersebut terdapat guru-guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya baik karena kurangnya persyaratan-persyaratan maupun terpenuhnya persyaratan dalam kaitannya memperoleh hak tunjangan sertifikasi tersebut. Namun dalam survei lapangan tersebut juga didapati hasil data yang berbeda yang peneliti dapat dari data yang Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung berikan.

Peneliti mengangkat penelitian ini berkaitan atas varibel terikat pemutusan tunjangan sertifikasi yang dipengaruhi atas variabel bebas yaitu administrasi

profesinya, jumlah jam mengajarnya, dan kedisiplinan kerjanya yang semua itu berkiatan guna memperoleh tunjangan sertifikasi yang tentunya mampu meningkatkan kinerja para profesi guru. Namun dengan terputusnya tunjangan sertifikasi bagi beberapa guru tersebut tentunya berpengaruh terhadap administrasi pembelajarannya, kesiapan pelajarannya atau materi, cara mengajarnya dan tentunya semangat kerjanya para guru tersebut akan berpengaruh. Komponen-komponen yang mempengaruhi terputusnya tunjangan profesi guru sangat beraneka ragam, atas hal tersebut peneliti melakukan penelitian beranalisis kualitatif deskriptif dengan menggali informasi-informasi guna menemukan permasalahan dan teori-teori dalam menemukan permasalahan dan saran-saran yang akan peneliti berikan dalam penelitian study tentang guru bersertifikasi tidak memenuhi beban mengajar di SMP Negeri Bandar Lampung.

Professional pada umumnya adalah orang yang mendapat upah atau gaji dari apa yang dikerjakan, baik dikerjakan secara sempurna maupun tidak (Martinis Yamin, 2007). Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Wina Sanjaya, 2008). Dengan demikian seorang guru profesional perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru.

Dalam menciptakan pekerja yang profesional tentunya profesional seorang guru didukung dengan pengembangan-pengembangan manajemen dalam kaitannya pengembangan profesi guru, dan pengembangan profesional guru dalam mengembangkan keprofesionalitasan seorang guru.

Citra guru yang ideal adalah citra guru profesional. Oleh karenanya, guru profesional menurut Dedi Supriyadi (1999: 179-180) mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Mempunyai komitmen pada proses belajar siswa,
- 2) Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya,
- 3) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya,
- 4) Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan setiap guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Guru merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Ini dapat dilihat dari gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri. Keberhasilan ini dapat ditinjau dari dua segi yaitu

1) Segi Proses, dimana guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran, dan

2) Segi Hasil, yaitu guru dikatakan berhasil jika pembelajaran mampu mengubah perilaku sebagian besar siswa. Guru yang baik dalam kaitannya dengan pendidikan dan pengajaran harus menjalankan sesuai fungsinya. Fungsi guru dalam suatu sistem pengajaran ialah sebagai perancang dan sebagai guru yang

mengajar (unsur suatu sistem). Pelaksanaan fungsi pertama, guru bertugas menyusun suatu sistem pengajaran, sedangkan pelaksanaan fungsi kedua, guru berfungsi mendesain sistem pengajaran (Oemar Hamalik, 2005: 12).

Uraian di atas menjelaskan bahwa jabatan guru adalah suatu jabatan profesi. Guru dalam tulisan ini adalah guru yang melakukan fungsinya di sekolah. Dengan pengertian tersebut, telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 20 menyatakan bahwa kriteria guru dalam melaksanakan tugas secara profesional sebagai berikut:

(1) Merencanakan pembelajaran melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk menilai kinerja profesionalisme guru, indikator yang digunakan sebagai definisi operasional dalam metode penelitian adalah kriteria guru profesional dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu (1) Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik. (2) Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. (3) Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. (4) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru. Bila ditinjau secara lebih dalam, terdapat beberapa karakteristik profesionalisme guru. Rebore (1991) mengemukakan enam karakteristik profesionalisme guru, yaitu:

- a. Pemahaman dan penerimaan dalam melaksanakan tugas,
- b. Kemauan melakukan kerja sama secara efektif dengan siswa, guru, orang tua siswa, dan masyarakat,
- c. Kemampuan mengembangkan visi dan pertumbuhan jabatan secara terus menerus,
- d. Mengutamakan pelayanan dalam tugas,
- e. Mengarahkan, menekan dan menumbuhkan pola perilaku siswa, serta
- f. Melaksanakan kode etik jabatan

Tugas pokok dan fungsi guru sebagai seorang guru sudah sepatutnya selalu ingat akan tugas pokok dan fungsinya, agar sosok guru senantiasa melekat seiring dengan perubahan jaman yang semakin maju. Dengan menyadari tugas pokok nya maka ia berhak untuk selalu disebut sebagai guru profesional. Namun yang tak kalah penting adalah agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif serta efisien yang berbasis PAIKEM.

Perhitungan beban kerja guru dan tugas tambahan sebagai syarat tervalidasinya dan diakuinya beban seorang guru mengajar dan tugas tambahan yang di ampunya demi terbitnya tunjangan sktp, tunjangan sertifikasi, akademik, fungsional dsb, validitas data info PTK diambil dari hasil sinkronisasi dapodikdas, dengan ketentuan JJM Diakui, JJM Linear sebagai berikut: Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru

1. Guru tanpa tugas tambahan adalah 24 s.d 40 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl 52 (2)), dilaksanakan minimal 6 jam tatap muka pada sekolah tempat tugas sebagai guru tetap (Psl52)(3)
2. Guru yang mendapat tugas tambahan :
 - a. Kepala sekolah minimal 6 jam tatap muka dalam 1 minggu atau membimbing minimal 40 orang siswa bagi kepala sekolah yang berasal dari guru BK/konselor (Psl54(1))
 - b. Wakil kepala sekolah minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu atau membimbing minimal 80 orang siswa bagi kepala sekolah yang berasal dari guru BK/konselor(Psl54(2))
 - c. Kepala program keahlian (SMK) minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl54(3))
 - d. Kepala perpustakaan minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl 54(2))
 - e. Kepala laboratorium dan bengkel/unit produksi (SMK) minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl 54 (5))
 - f. Guru BK membimbing minimal 150 siswa per tahun pada satu atau lebih sekolah(Psl54(5))

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat terkait erat dengan Keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan(PTK) tanpa menapikan faktor-faktor lainnya seperti saran, prasarana, dan pembiayaan kegiatan pendidikan. Pengawas sekolah merupakan salah satu pendidik dan tenaga kependidikan yang posisinya memegang peran yang signifikan dan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satunya berdasarkan landasan hukum Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Untuk meningkatkan kinerja guru salah satu nya diberikannya tunjangan profesi, dimana maksud dari tujuan pemberian tunjangan sertifikasi tersebut untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja guna mencapai profesionalisme kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang guna meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Pemberian tunjangan profesi pada seorang guru menurut: PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NO 18 TAHUN 2007, TENTANG SERTIFIKASI BAGI GURU dimana isinya adalah :

Pasal 2 (1) Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik.

Pasal 2 (3) Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendiskripsikan :

- A. Kualifikasi akademik;
- B. Pendidikan dan pelatihan;
- C. Pengalaman mengajar;
- D. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran;
- E. Penilaian dari atasan dan pengawas;
- F. Prestasi akademik;
- G. Karya pengembangan profesi;
- H. Keikutsertaan dalam forum ilmiah;
- I. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial;
- J. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

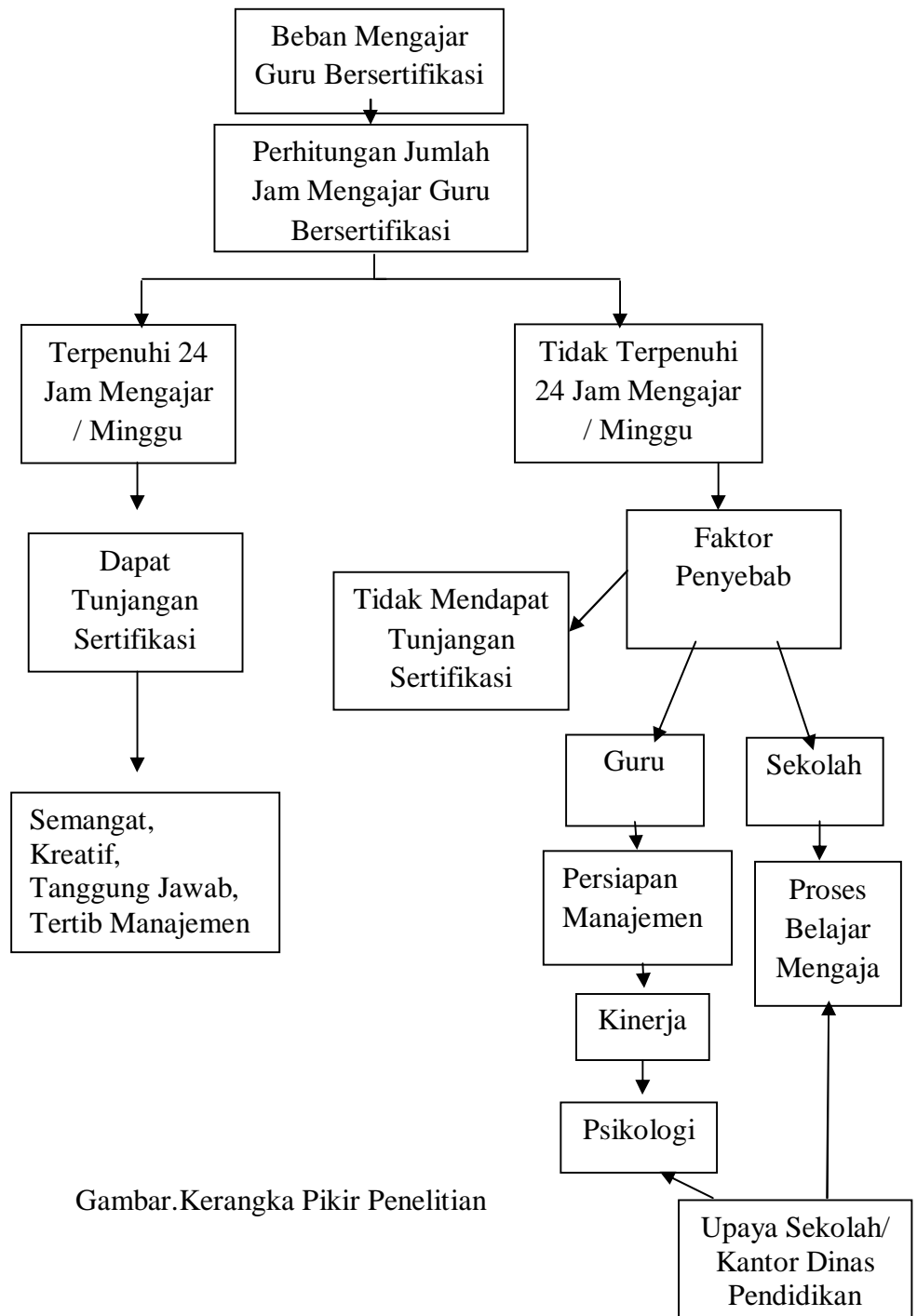
Inilah penilaian portofolio pertama, jika penilaian ini telah memenuhi persyaratan tersebut maka guru dinyatakan lulus dan berhak mendapatkan sertifikat pendidik oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dan bagi guru yang belum memenuhi atau belum lulus menurut: pasal 2 (5). Guru dalam jabatan yang **Tidak Lulus** penilaian portofolio dapat:

- a. Melakukan kegiatan untuk melengkapi dokumen portofolio agar mencapai lulus
- b. Mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan ujian.
Sesuai persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi

Pasal 6 (1.2) Guru Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh pemerintah dan pemerintah daerah yang telah memiliki sertifikat pendidik, nomor registrasi guru dari departemen pendidikan nasional dan melaksanakan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam satu minggu berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok yang dibayarkan melalui dana alokasi umum terhitung mulai bulan Januari pada tahun berikutnya setelah memperoleh sertifikat pendidik.

Demikianlah aturan-aturan yang dikeluarkan pemerintah bagi profesi guru yang bisa memperoleh tunjangan sertifikasi. Jika dalam aturan ini guru tidak dapat memenuhi salah satu aturan maka dinyatakan **Tidak Berhak** untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi

Untuk memperjelas sasaran dari penelitian ini penulis mencantumkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar. Kerangka Pikir Penelitian

METODE

Latar dari penelitian ini seluruh SMP Negeri di Bandar Lampung, letak sekolah sangat bervariasi menyebar di setiap kecamatan yang berada di Bandar Lampung jumlah SMP Negeri di Bandar Lampung ada 31 sekolah dan diperkirakan jumlah guru yang menerima tunjangan sertifikasi 1.296 guru. Tetapi pada saat dilakukan monitoring dan evaluasi ternyata terdapat guru bersertifikasi tidak mendapatkan hak tunjangannya. Dari seluruh SMP Negeri Di Bandar Lampung terdapat 5 sekolah dengan jumlah guru 20 orang. Dengan jumlah inilah maka penulis akan

membantu mencari jalan keluar untuk menyelesaikan masalah ini yang intinya agar bisa terpenuhi jam mengajarnya sesuai aturan yang telah ditetapkan yaitu 24 jam. Jika hal ini dapat terpenuhi maka guru tersebut akan mendapatkan hak tunjangan sertifikasinya sebesar satu bulan gaji setiap bulannya.

Tabel: 5 SMP NEGERI di Bandar Lampung dari 31 SMP NEGERI yang ada di Bandar Lampung, tenaga guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

Nama SMP N di BL	Jumlah Yang Terputus	Bid.Studi
5	3	BHS ING/ PKN/IPS
9	2	BHS ind/IPS
19	11	IPS
20	2	MTMTK
29	2	BHS INDONES

Penelitian ini yang akan memfokuskan kasus yang terjadi pada 5 SMP Negeri di Bandar Lampung. Yang berbeda (situs) penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologis. Fenomena sosial dideskripsikan berdasarkan penjelasan subyek pelaku (Moleong, 2000;12) peristiwa sosial ini guru yang jumlah jam mengajarnya kurang dari 24 jam agar terpenuhi jumlah jam mengajarnya sejumlah 24 jam untuk mendapatkan haknya.

Metode penelitian kualitatif dipilih karena obyek penelitian ini berupa proses atau kegiatan atau tindakan seseorang atau beberapa orang, tentang penerima tunjangan profesi, dan obyek ini berada kondisi yang alami (natural) serta data yang akan di ungkapkan dalam penelitian ini berupa kata-kata, kalimat-kalimat, paragraf-paragraf dan dokumen, obyek penelitian ini juga tidak diberi perlakuan tertentu sehingga tetap dalam kondisi yang betul betul netral. data data yang dikumpul melalui wawancara dengan informan dan pengamatan langsung dilapangan yang selanjutnya akan di adakan analisis secara induktif. Berdasarkan karakteristik obyek dari penelitian tersebut ,maka penelitian ini lebih tepat menggunakan pendekatan kualitatif (Bogdan & Biklen 1998).

Peneliti melakukan wawancara kepada informan kunci. Wawancara dilakukan dalam situasi non formal untuk mendapatkan informasi apa adanya dari informan sesuai dengan apa yang diharapkan, tanpa rekayasa. Selanjutnya ini akan diadakan survey langsung dengan terlebih dahulu merancang daftar wawancara yang akan digunakan. Wawancara akan menggunakan pertanyaan yang direkam melalui alat perekaman sehingga informan dapat memberikan jawaban sesuai dengan apa yang ia rasakan. Jawaban dari informan tersebut dianalisis dikelompokkan, kalau ada kekurangan atau kekeliruan akan dilakukan pengecekan ulang sampai jawaban dari informan betul-betul dapat di pertanggung jawabkan. Kehadiran peneliti tanpa melakukan intervensi apapun terhadap fenomena yang akan di ungkap wawancara akan dilakukan dalam situasi yang informal. Dengan demikian, maka

fenomena yang terjadi merupakan fenomena asli. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama, dengan menggunakan instrumen bantu berupa alat tulis, kamera digital, dan perekam digital.

Kunjungan peneliti pada situs 5 SMP Negeri Bandar Lampung, sekaligus pengajuan ijin penelitian dan pelaksanaan grand tour theory dimulai dari kantor SMP, sebagai langkah awal penulis menemui kepala sekolah untuk mengadakan diskusi tentang guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu manusia atau orang dan bukan manusia. sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informant*) (Mies & Huberman, 1992; Bog dan Biklen 1998) Sumber data manusia diperoleh dari beberapa informan yaitu dari Kepegawaian Dinas Pendidikan kota Bandar Lampung, Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Staf Tata Usaha dan Guru bidang Study.

Informan kunci dalam Penelitian ini adalah Guru yang terputus hak sertifikasinya di Lima SMP Negeri yang berada di Bandar Lampung. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen relevan dengan focus penelitian seperti gambar, foto, data pencairan sertifikasi atau catatan-catatan yang ada hubungannya dengan tunjangan sertifikasi

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2011:225) adalah dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga teknik pendekatan, yaitu: 1) observasi (*observation*) kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, staf TU, dan siswa di sekolah, 2) wawancara (*interview*) dengan kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, staf TU, siswa dan orangtua siswa, dan 3) studi dokumen berupa dokumen administrasi kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, dan staf TU, tabel data, foto-foto dan video yang sesuai dengan tema penelitian. Untuk mendukung data-data yang ditemukan dalam pengamatan dan wawancara, peneliti dibantu peralatan lain, yaitu HP (alat perekam), dan catatan-catatan.

Bogdan (dalam Sugiyono, 2011:244) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Karakteristik dari penelitian kualitatif adalah peneliti sebagai instrumen utama, karena itu pengecekan data dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang akan digunakan. Data data yang sudah di analisis akan diadakan pengecekan ulang guna pada sekolah yang menjadi tempat penelitian guna untuk memastikan keabsahan data atau info yang sudah terkumpul.

Dalam penelitian ini pengecekan kredibilitas data menggunakan teknik triangulasi yaitu triangulasi pengumpulan, triangulasi sumber data, pengecekan anggota, dan teman sejawat. Peneliti menggunakan uji keabsahan penelitian yang dikemukakan Djarm'an Satori dkk (2009: 164) yaitu: (1) Derajat Kepercayaan (*Credibility*) (2) Keteralihan (*transferability*) (3) kebergantungan (*Dependability*) dan (4) Kepastian (*Confirmability*).

Tahapan tahapan penelitian yang akan dilaksanakan meliputi:

1. Mengadakan orientasi lapangan, kegiatan yang akan dilakukan adalah:
 - a. Mencari isu isu manajemen pendidikan yang unik, menarik dan layak dijadikan fokus penelitian
 - b. Memilih latar penelitian
 - c. Menyusun rancangan penelitian
 - d. Mengurus perizinan
 - e. Memilih informan
 - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
2. Mengadakan eksplorasi terfokus
3. Tahapan pelaporan hasil penelitian
4. Mengadakan wawancara dengan informan secara mendalam
5. Mengumpulkan hasil wawancara
6. Mengadakan Editing terhadap jawaban informan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Paparan Data

Dalam penelitian ini data yang akan dipaparkan dibagi dalam lima kelompok berdasarkan situsnyayaitu SMP Negeri 5, SMP Negeri 9, SMP Negeri 19, SMP Negeri 20, SMP Negeri 29 di Bandar Lampung. Pada masing-masing sekolah ini akan diambil sampelnya satu orang guru yang terjadi pemutusan hak sertifikasinya, jadi yang akan dipaparkan ada Lima guru SMP Negeri di Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang dan teori ini terjadi pemutusan hak tunjangan sertifikasinya, sesuai dengan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru bersertifikasi,
2. Beban Mengajar guru bersertifikasi yang mendapat hak tunjangan sertifikasinya,
3. Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya,
4. Kendala-kendala bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya,
5. Terdapat penurunan kinerja guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya,
6. Jalan keluarnya atau solusinya bagi guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

Temuan

Berdasarkan paparan dari hasil penelitian yang telah diuraikan dari masing-

masing sekolah, lima SMP Negeri Bandar Lampung, maka temuan penelitian pada guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya. Selanjutnya diungkapkan temuan-temuan penelitian dan disajikan berdasarkan fokus penelitian berikut adalah temuan-temuan penelitian tersebut :

- A. Faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru yang terputus hak tunjangan sertifikasi.
 1. Guru-guru ada yang baru pindah tugas ke sekolah tersebut.
 2. Kesalahan manajemen di awal pendataan ulang sertifikasi.
 3. Kesalahan pada manusianya atau human error.
 4. Kelebihan guru untuk jatah di sekolah
 5. Kurangnya ruang belajar
- B. Beban mengajar guru yang mendapatkan hak tunjangan sertifikasi.
 1. Beban mengajarnya sudah 24 jam.
 2. Tetapi ada yang kurang dari 24 jam.
 3. Bahkan ada yang mengajar 4 jam, 12 jam, 15 jam, dan 20 jam.
- C. Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasi.
 1. Ada yang kurang dari 24 jam mengajarnya.
 2. Ada yang sudah 24 jam mengajarnya terjadi pemutusan.
 3. Ada yang lebih dari 24 jam mengajarnya.
- D. Jalan keluar atau solusi bagi guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.
 1. Pembetulan pada kesalahan administrasi di awal.
 2. Penambahan pembelajaran di siang hari.
 3. Mencari jam tambahan mengajar di sekolah lain.
 4. Ada juga dengan istilah margin atau bagi hasil antara guru.
 5. Diberikan tambahan jam setelah selesai sekolah sebanyak 2 jam.
- E. Kendala-Kendala apa bagi guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.
 1. Tidak tercukupinya kebutuhan sehari-hari di keluarga.
 2. Biaya anak sekolah maupun kuliah.
 3. Membayar arisan ikut terputus.
 4. Membayar angsuran kredit kendaraan.
 5. Membayar angsuran rumah
- F. Dampak Psikologisnya
 1. Ketentraman jiwa pengajar nampak gelisah tidak serius apa adanya dalam menyampaikan materi pembelajaran.
 2. Adaperasaan minder karena malu merasa banyak hutang.
 3. Banyak melamun, langkah apa yang harus diperbuat untuk mencukupi kebutuhan.

Pembahasan

Dari penelitian dan paparan di lima SMP Negeri di Bandar Lampung terdapat beberapa temuan-temuan maka peneliti akan membahas tentang persamaan dan perbedaan pada masing-masing situs yang sesuai dengan fokus penelitian temuan peneliti dan akan dibahas disajikan meliputi :

1. Faktor Penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru bersertifikasi yang terputus Hak tunjangan sertifikasi.

- a. Benar benar diperlukan dan digunakan tenaga yang profesional dalam pendataan sertifikasi guru,
 - b. Diperlukan diklat atau pelatihan khusus untuk tenaga administrasinya.
 - c. Penempatan tenaga guru dilihat sesuai kebutuhan sekolah,tidak terjadi berlebihan tenaga guru.
 - d. Bkd atau badan kepegawaian daerah perlu memperhatikan usulan tenaga guru yang diperlukan sekolah.
 - e. Penambahan kelas atau ruang belajar jika memungkinkan lingkungan sekolah
2. Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasi.
 - a. Bidang kurikulum dalam pembagian tugas mengajar perlu seadil adilnya untuk mencukupi jam guru mengajar.
 - b. Diharapkan guru yang sudah memiliki sertifikat sertifikasi perlu di utamakan dalam pembagian jam mengajar dan diusahakan terpenuhi 24 jam.
 3. Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjang sertifikasi.
 - a. Diharapkan yang kurang dari 24 jam diusahakan agar bisa terpenuhi.
 - b. Jangan sampai terjadi tumpang tindih jam mengajarnya artinya ada guruyang berlebih jam nya dan ada yang terjadi kekurangan jam mengarnya di satu sekolah.
 - c. Menelusuri penyebabnya terputus dimana letak kelirunya
 4. Jalan keluar atau solusi bagi guru yang terputus hak tunjangan sertifikasi.
 - a. Diperlukan tenaga manajemen yang handal,mahir computer.
 - b. Penambahan ruang belajar agar dapat masuk pagi semua agar efektif dan lokasi tanah sekolah memungkinkan luasnya.
 - c. Tidak perlu mencari jam mengajar disekolah lain.
 - d. Sistim marger kurang tepat guru masihdirugikan haknya.
 - e. Tugas tambahan kepala lab,perpus, ada roling.
 5. Kendala kendala apabagi guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.
 - a. Kebutuhan keluarga bisa terpenuhi.
 - b. Anak sekolah bisa bayar , tercukupi perlunya.
 - c. Angsuran rumah bisa terbayar.
 - d. Angsuran kendaraan jangan tertunda bisa kena denda.
 - e. Arisan tetap terbayar terus jangan terputus
 6. Terdapat penurunan kinerja guru yang terputus hak tunjangan sertifikasi.
 - a. Diharapkan semangat kerja tetap bergejolak.
 - b. Kelengkapan anministrasipembelajaran.
 - c. Kesiapan dalam mempersiapkan materi mengajar.
 - d. Diharapkan pada saat mengajar banyak melahirkan ideide baru dalam proses belajar mengajar.
 - e. Dapat memilih metode pembelajaran yang tepat dengan materi,agar tidak monoton dan membosankan siswa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan disusun berdasarkan temuan dan pembahasan pada fokus yang diajukan dalam penelitian yaitu :

1. Faktor Penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.
 - a. Bukan karena kukurangan jumlah jam mengajarnya tetapi karena kesalahan memasukan data pada computer ,maka dalam hal ini harus dipakai seorang yang ahli, teliti dan professional dalam pendataan guru bersertifikasi.
 - b. Perlu diklat atau pendidikan dan pelatihan khusus bagi tenaga administrasi di bidang seretifikasi agar benar benar memahami sistemnya.
 - c. Penempatan guru sebaiknya disesuaikan dengan jumlah ruang belajar.
 - d. BKD atau badan kepegawaian daerah dalam memberikan penempatan perlu melihat usulan keperluan sekolah.
 - e. Penambahan ruang kelas dengan memperhatikan luas tanah dan model pembangunan
2. Beban mengajar guru bersertifikasi yang mendapat hak tunjangan sertifikasinya.
 - a. Bidang kurikulum hendaknya berperilaku adil agar semua guru yang sudah sertifikasi bisa tercukupi jam mengajarnya.
 - b. Lebih diutamakan guru guru yang sudah memiliki sertifikat sertifikasi dalam pembagian jam mengajar.
 - c. Guru bersertifikasi harus bisa memiliki jumlah 24 jam mengajar
3. Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya
 - a. Harus terpenuhi dan jangan sampai kurang dari 24 jam.
 - b. Pembagian jam harus merata ,tidak terjadi kekurangan jam mengajarnya.
 - c. Cukup mengajar di sekolah sendiri ,tidak perlu cari kesekolah lain.
 - d. Berusaha mencari tau penyebab terputusnya
4. Jalan keluar atau solusi bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya
 - a. Tenaga manajemennya yang handal,rajin bekerja dan memahami serifikasi.
 - b. Penambahan jumlah siswa agar jumlah kelas bertambah.
 - c. Guru harus rajin menanyakan ke bagian sertifikasi di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung untuk mencaritau tentang kelengkapan dan kekurangan administrasi sertifikasi.
 - d. Sistem marger sebaiknya jangan dipakai

5. Kendala kendala bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya
 - a. Kebutuhan keluarga bisa terpenuhi
 - b. Anak-anak sekolah bisa tetap sekolah.
 - c. Bisa bayar angsuran rumah
 - d. Bisa bayar kredit kendaraan
 - e. Bisa bayar arisan

6. Terdapat penurunan kinerja guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya
 - a. Tetap semangat dan bergairah dalam melaksanakan pembelajaran
 - b. Perangkat pembelajaran harus lengkap
 - c. Pada saat proses pembelajaran diharapkan melahirkan ide ide baru.
 - d. Metode belajar ikuti silabus dan dapat memberikan inovatif dan kreatif sehingga siswa mengemari belajar

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ,maka saran saran akan ditujukan kepada:

1. Khususnya kepala sekolah, wakil kurikulum dan guru SMPN 5, SMPN 9, SMPN 19, SMPN 20, dan SMPN 29 Bandar Lampung.
 - a) Perhatikan guru yang sudah sertifikasi jangan sampai tidak menerima tunjangan sertifikasi ini sangat di sayangkan jika tidak terima tunjangan.
 - b) Tunjangan sertifikasi merupakan program pemerintah untuk meningkatkan semangat kerjaguru dan mutu sekolah di Indonesia.Gunakanlah sebaik baiknya dan bermanfaat bagi dunia pendidikan.
 - c) Mengatur Jam mengajar sesuai dengan jumlah jam sertifikasi .usahakan adil dan terpenuhi sesuai aturan sertifikasi.
 - d) Dalam pembelajaran guru sebaiknya sudah siap materi ,metode dan kelengkapan administrasi pembelajaran lainnya.
 - e) Diharapkan semangat kerja guru harus tetap berkobar demi kemajuan anak bangsa.

2. Kepada Pemerintah Pusat Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
 - a) Di harapkan meningkatkan kesejahteraan guru ,dengan terus memberikan tunjangan sertifikasi guru.
 - b) Perlu adanya penambahan nominal pada tunjangan Fungsioal
 - c) Waktu Pembayaranya teratur.
 - d) Pembayaran tunjangan sertifikasi sebaiknya langsung dari pusat dimasukan ke rekening guru guru yang telah diberikan oleh pusat dan tidak melalui Bank Daerah.demi kelancaran dan ketertipan pencairan sertifikasi.

3. Kepada Pemerintah Kota Bandar Lampung

- a) Tingkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan dari penghasilan Daerah.
 - b) Pencairan sertifikasi mohon tepat waktu.
 - c) Sebaiknya uang sertifikasi tidak dicampurkan dengan uang pembangunan daerah.
4. Kepada Peneliti bidang manajemen Pendidikan.
- a) Agar dilakukan penelitian serupa dalam situs yang berbeda untuk pemutusan hak tunjangan sertifikasi guru .
 - b) Agar dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pemutusan hak tunjangan sertifikasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R. C & Biklen, S. K. B. 1998. *Qualitative Reseach for Education to Theory and Methods*, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Dedi Supriyadi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Miles B. M & Huberman.M.A. 1992. *Analisi Data Kualitatif*. Jakarta: UI.
- Moleong, L. J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rebore, R. W. 1991. *Personnel Administration in Education: A Management Approach, Third Edition*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Satori Djam'an., Komariah Aan. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.