



**ETOS KERJA DAN PROFESIONALISME GURU SEJARAH PASCA  
SERTIFIKASI SE-KABUPATEN DEMAK**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**Oleh:**

**Herviana Claudya Parameswari**

**3101415025**

**JURUSAN SEJARAH  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia

Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 20 Agustus 2019

Dosen Pembimbing



Dr. Hamdan Tri Atmaja, M.Pd

NIP. 19640605.198901 1 001

Mengetahui:

Ketua Jurusan/Program Studi



Dr. Hamdan Tri Atmaja, M.Pd

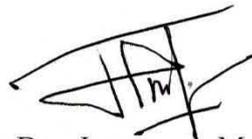
NIP. 19640605.198901 1 001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 19 September 2019

Penguji I



Drs. Jayusman, M.Hum  
NIP 19630815 198803 1 001

Penguji II



Drs. Abdul Muntholib, M.Hum  
NIP 19541012 198901 1 001

Penguji III



Dr. Hamdan Tri Atmaja, M.Pd  
NIP 19640605 198901 1 001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial



Dr. Moh. Solehatul Mustofa, M.A.  
NIP. 19630802 198803 1 001

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan dari jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya, pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Demak, 4 Agustus 2019



**Herviana Claudya P**  
**NIM 3101415025**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ❖ Sukses adalah sebuah perjalanan, bukan sebuah tujuan. Usaha sering lebih penting daripada hasilnya. (Arthur Ashe)
- ❖ Mencobalah, jangan pernah takut akan kegagalan. Sebab, tanpa kegagalan kamu tidak akan pernah tahu bagaimana nikmatnya berhasil. (Penulis)

### **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya.

Karya kecilku ini ku persembahkan untuk :

1. Mashud S.Pd suami tercinta yang telah memberikan doa, semangat serta yang telah membantu dalam segala hal.
2. Bapak Heri Sulistiyo S.Pd M.Pd dan Ibu Rahayu Oktavianingrum selaku kedua orangtua saya serta ketiga adik saya fian, zacki, friza yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang dan dukungan yang terus menerus selama ini.
3. Mertua tercinta Bapak Supadi dan Ibu Hj Mukarsah yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang dan dukungan yang terus menerus selama ini.
4. Keluarga Pendidikan Sejarah A Unnes 2015.
5. Almamater tercinta Universitas Negeri Semarang.

## **PRAKATA**

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang atas limpahan Rahmat, Karunia dan Hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Etos Kerja dan Profesionalisme Guru Sejarah Pasca Kebijakan Sertifikasi Se-Kabupaten Demak”.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta kerjasama dari semua pihak. Oleh karena itu rasa terimakasih dan hormat penulis sampaikan kepada :

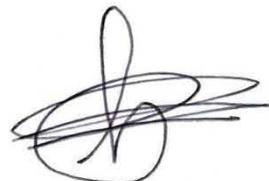
1. Dr. Hamdan Tri Atmaja, M.Pd dosen pembimbing yang telah banyak memberi masukan, saran-saran yang membangun dan motivasi serta telah sabar menunggu dan meluangkan waktunya selama berbulan-bulan untuk membimbing penulis dengan memberikan materi dan pengarahan yang begitu bermanfaat sehingga sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Negeri Semarang, Prof.Dr.Fathur Rohman, M.Hum yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan studi di Jurusan Sejarah Universitas Negeri Semarang.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang Drs. Moh Solehatul Mustofa, M.A yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
4. Semua Dosen Jurusan Sejarah yang telah memberikan ilmu selama dibangku kuliah.
5. Suntono S.Pd M.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Demak atas izin untuk melakukan penelitian

6. Dra.Siti Aisyah,MM,M.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Demak atas izin untuk melakukan penelitian
7. Suharno, S.Pd, MM Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Demak atas izin untuk melakukan penelitian
8. Drs Purnomo Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Dempet atas izin untuk melakukan penelitian
9. Drs Subekhan, M.Pd Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Demak atas izin untuk melakukan penelitian
10. Titik Wardhani S.S M.Hum Selaku guru sejarah di SMA Negeri 1 Demak yang telah bersedia memberikan bantuan sebagai informan kepada penulis dalam penelitian skripsi ini.
11. Sawilah S.Pd Selaku guru sejarah di SMA Negeri 2 Demak yang telah bersedia memberikan bantuan sebagai informan kepada penulis dalam penelitian skripsi ini.
12. Nur Qosim S.Pd M.Pd Selaku guru sejarah di SMA Negeri 3 Demak yang telah bersedia memberikan bantuan sebagai informan kepada penulis dalam penelitian skripsi ini.
13. Khoerun S.Pd Selaku guru sejarah di SMA Negeri 1 Dempet yang telah bersedia memberikan bantuan sebagai informan kepada penulis dalam penelitian skripsi ini.

14. Dra.Rusmi Wahyuni M.H Selaku guru sejarah di SMK Negeri 1 Demak yang telah bersedia memberikan bantuan sebagai informan kepada penulis dalam penelitian skripsi ini.
15. Suami Tercinta yang telah membantu dan bersedia mengantarkan penelitian,bimbingan dan kemanapun sehingga dapat diselesaikan nya skripsi ini.
16. Kedua orangtua tercinta atas doa, motivasi serta kerja keras nya demi penulis sehingga dapat terselesaikan nya skripsi ini.
17. Mertua tercinta yang telah memberikan doa serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
18. Teman-teman Pendidikan Sejarah Rombel A yang telah membantu dan selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
19. Semua pihak yang telah membantu dengan sukarela, yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Terimakasih kepada semuanya. Akhir kata, Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat serta menambah pengetahuan bagi semua pihak yang berkepentingan dan khasanah dalam ilmu pengetahuan.

Demak, 4 Agustus 2019



**Herviana Claudya P**  
**NIM 3101415025**

## SARI

**Parameswari, Herviana Claudya.** 2019. *Etos Kerja dan Profesionalisme Guru Sejarah Pasca Sertifikasi Se-Kabupaten Demak*. Skripsi. Jurusan Sejarah. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Dr. Hamdan Tri Atmaja, M.Pd.

**Kata Kunci : Etos Kerja, Kontruksi Sosial, Sertifikasi, Profesionalisme**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontruksi sosial guru sejarah terhadap program sertifikasi. Mengetahui etos kerja guru sejarah pasca kebijakan sertifikasi, mengetahui relevansi sertifikasi guru dengan profesionalisme guru sejarah. Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu (1). Observasi, (2). Wawancara, (3). Dokumentasi. Analisis yang dilakukan menggunakan analisis kualitatif interpretatif. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Demak. Sumber data yang digunakan adalah informan dengan menjadikan guru sejarah yang sudah bersertifikasi sebagai subjeknya, observasi dan dokumen yang digunakan adalah RPP, Silabus. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, etos kerja guru sejarah dan profesionalisme guru sejarah pasca sertifikasi se-Kabupaten Demak memiliki pengaruh yang positif namun masih perlu ditingkatkan lagi. Semangat kerja yang dimiliki oleh guru sangat tinggi. Namun, masih ada guru cenderung memanfaatkan tunjangan sertifikasi yang diberikan untuk pendidikan anak-anaknya dan kebutuhan pokok lainnya. Tetapi masih ada sebagian dari mereka menyalahgunakan untuk membeli alat penunjang kegiatan pembelajaran agar semangat kerja yang dimiliki bertambah. Adanya Reward bagi guru sertifikasi ternyata masih kurang bisa menggugah etos kerja guru sejarah pasca sertifikasi.

## ABSTRACT

**Parameswari, Herviana Claudya.** 2019. *Work Ethics and Profesionalism History Teacher Certification Post In Demak Regional*. Essay. Departement Of History. Faculty of Social Science. Universitas Negeri Semarang. Dr. Hamdan Tri Atmaja, M.Pd.

**Keywords : Work Ethic, Social Contruction, Certification, Profesionalism**

The purpose of this study was to know social construction of the history teacher certification, work ethic of history teachers post certification policy, and teacher certification is relevance to history teacher profesionalism. This research method used qualitative research using a case study approach. Data collection techniques in this study also used several techniques, such as (1). Observation, (2) interview, (3) Documentation. The analysis was performed using an interpretatife qualitative analysis. Informant selection techniques in this study used purposive sampling. The research sites are Demak Regional. The data source used history teacher who has been certified as a research subject. The observation and documents used are the lesson plan, syllabus. The results showed that the work ethic and profesionalism of history teachers post certification in regional Demak has a positive effect, but it stiiil need to be improved. Furthermore, work motivation owned by teacher is very high. However, there are still teachers tend to take advantage of certifications granted allowances for their children's education and other basic needs. On the other side, several teacher set aside to buy a supporting learning activity tool in order to enhance the work motivation. Reward for the teacher certification are still not able to inspire the work ethic of history teacher post certification.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENGESAHAN KELULUSAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
SARI .....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Batasan Istilah.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	17
A. Kajian Pustaka .....	17
1. Teori Reward and Punishment.....	17
2. Sertifikasi Guru.....	19
3. Etos Kerja Guru Sejarah .....	20
4. Guru Sejarah Profesional .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Berpikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Subyek Penelitian .....	33
C. Fokus Penelitian.....	34
D. Sumber Data penelitian.....	36

E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Keabsahan Data .....	41
G. Teknik Analisis Data .....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	53
A. Profil Guru Sejarah .....	53
1. Titik Wardhani S.S M.Hum .....	53
2. Profil Guru Sawilah S.Pd.....	54
3. Nur Qosim S.Pd M.Pd.....	55
4. Khoerun S.Pd .....	56
5. Dra Rusmi Wahyuni. M.H.....	57
B. Kontruksi Sosial Guru Sejarah Terhadap Program Sertifikasi Guru Sejarah Se- Kabupaten Demak.....	58
C. Etos Kerja Guru Sejarah Pasca Kebijakan Sertifikasi.....	68
D. Relevansi Sertifikasi Profesionalisme Guru Sejarah.....	82
E. Pembahasan.....	89
BAB V PENUTUP .....	109
A. Simpulan .....	109
B. Saran .....	111
DAFTAR PUSTAKA .....	113
LAMPIRAN.....	116

## LAMPIRAN

1. Surat Pengantar Telah Melaksanakan Penelitian .....	117
2. Pedoman Pengamatan Terhadap Guru .....	122
3. Tabel Data Pribadi Guru.....	125
4. Pedoman Wawancara .....	126
5. Tabel Pelatihan Profesionalisme Guru .....	127
6. Pedoman Dokumentasi.....	128
7. Transkrip Wawancara.....	129
8. Tabel Pelatihan Profesional Guru (Titik Wardhani) .....	152
9. Tabel Pelatihan Profesional Guru ( Sawilah ).....	153
10. Tabel Pelatihan Profesional Guru (Nur Qosim).....	154
11. Tabel Pelatihan Profesional Guru (Rusmi Wahyuni).....	155
12. Tabel Pelatihan Profesional Guru (Khoerun).....	156
13. Tabel Pengamatan Guru Titik Wardhani.....	157
14. Tabel Pengamatan Guru Sawilah .....	160
15. Tabel Pengamatan Guru Nur Qosim .....	163
16. Tabel Pengamatan Guru Khoerun .....	166
17. Tabel Pengamatan Guru Rusmi Wahyuni .....	169
18. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).....	172
19. Silabus .....	187
20. Dokumentasi.....	191



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

. Profesi guru merupakan profesi yang harus dihargai secara profesional, seperti profesi dokter, advokat, akuntan, apoteker, dan lain-lain. Dengan kata lain, tugas guru merujuk pada pekerjaan profesional antara lain mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, menginspirasi, mengevaluasi perkembangan dan kemampuan peserta didik dimana seorang guru melakukan tugas profesinya Mulyasa (2008:30). Guru saat ini telah diposisikan sebagai sosok pekerjaannya mengajar dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, dengan diberikannya tunjangan bagi guru profesional akibat dari UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Mulyasa (2008:32).Upaya pemerintah untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang kuat dan dihormati sejajar dengan profesi lainnya terlihat dari lahirnya UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berusaha mengembangkan profesi pendidik melalui perlindungan hukum. Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan profesional guru diantaranya meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat persekolahan sampai perguruan tinggi. Upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah program sertifikasi, dan pembentukan PKG (Pusat Kegiatan Guru), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), maupun KKG (Kelompok Kerja Guru). Hal yang penting dan perlu dilakukan pemerintah adalah membangun kemandirian di kalangan guru. Kemandirian tersebut akan menumbuhkan sikap profesional dan inovatif pada

guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya mendidik masyarakat menuju kehidupan yang lebih baik dan berkualitas.

Dalam upaya meningkatkan profesionalnya guru tersebut maka diberlakukan sertifikasi guru sebagaimana UU RI No. 14 Tahun 2005 yang disahkan pemerintah. Menurut Permendiknas nomor 18 tahun 2007, sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi guru terdiri dari dua jenis sertifikasi, yaitu (1) Sertifikasi bagi guru prajabatan (mahasiswa calon guru yang sedang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi) dilakukan melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah diakhiri dengan uji kompetensi, dan (2) sertifikasi guru dalam jabatan (guru yang telah bekerja baik PNS maupun nonPNS) dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk (a) uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik (dalam bentuk penilaian portofolio), dan (b) pemberian sertifikat pendidik secara langsung. Sertifikasi merupakan upaya yang di rencanakan dan dilaksanakan secara sistematis untuk meningkatkan profesional guru dan sekaligus kesejahteraan guru.

Tujuan dan manfaat sertifikasi menurut Wibowo dalam Mulyasa (2008:35) sebagai berikut: (a). Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan,(b). Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan , (c). Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten, (d).

Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, (e). Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Sedangkan menurut Mulyasa (2008:35) sertifikasi pendidik mempunyai manfaat sebagai berikut: a. Pengawasan mutu ; 1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik 2) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan, 3) Peningkatan profesionalisme guru melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya, 4) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme. b. Penjaminan mutu ;1) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. 2) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/ pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan ketrampilan tertentu.

Upaya pembangunan pendidikan nasional, sangat diperlukan guru (pendidik) dalam standar mutu kompetensi dan profesionalisme yang terjamin. Untuk mencapai jumlah guru profesional yang dapat menggerakkan dinamika kemajuan pendidikan nasional diperlukan suatu proses pembinaan berkesinambungan, tepat sasaran dan efektif. Proses menuju guru profesional ini perlu didukung oleh semua unsur yang terkait dengan guru. Unsur–unsur tersebut

dapat dipadukan untuk menghasilkan suatu sistem yang dapat dengan sendirinya bekerja menuju pembentukan guru-guru yang profesional dalam kualitas maupun kuantitas yang mencukupi.

Pemerintah menetapkan PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan untuk guru dan dosen. Peraturan Pemerintah ini juga mensyaratkan adanya kompetensi, sertifikasi, dan kesejahteraan guru. Oleh karena itu dibutuhkan kesejahteraan pribadi dan profesional guru yang meliputi; (1) imbal jasa yang wajar dan proposional; (2) rasa aman dalam melaksanakan tugasnya; (3) kondisi kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas dan suasana kehidupannya; (4) hubungan antar pribadi yang baik dan kondusif; (5) keputusan jenjang karier dalam menuju masa depan yang lebih baik (Rusdiana, 2015: 104).

Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat. Hakikat-hakikat ini akan melandasi pola pikir dan kinerja guru, etos kerja guru serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan. Demikian halnya dalam pembelajaran, guru harus mampu mengembangkan budaya dan iklim organisasi pembelajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis, bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik maupun guru.

Upaya mempersiapkan guru agar memiliki berbagai wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan rasa percaya diri yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengemban tugas profesi, merupakan langkah

strategis membangun mutu pendidikan. Upaya tersebut perlu dilakukan secara sistematis dan tepat, di samping harus juga berpangkal pada kondisi nyata secara faktual artinya, pengembangan atau peningkatan kemampuan profesional guru harus bertolak pada kebutuhan atau permasalahan nyata yang dihadapi oleh guru sesungguhnya. Sejalan dengan kemajuan peradaban manusia, maka dunia pendidikan juga semakin kompleks, yang pada gilirannya membawa tuntutan yang semakin tinggi juga kepada guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan pengembangan penguasaan kompetensi. Guru dituntut lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran siswa. Guru dituntut terus menerus mengembangkan kompetensinya untuk mengembangkan profesionalisme, di samping terus berusaha menghindarkan diri dari hal-hal yang tidak sesuai dengan amanat profesinya. Sehingga diyakini, guru dengan kompetensi dan profesionalisme tinggi mampu memberikan pelayanan prima bagi para siswanya.

Sertifikasi guru menjadi landasan menjamin keberadaan guru yang profesional untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pelaksanaan sertifikasi guru diharapkan mampu sebagai solusi berkaitan dengan pencapaian standar guru yang berkualitas dan profesional tersebut. Kebijakan Sertifikasi Guru melalui Permendiknas No 18/2007 merupakan salah satu upaya Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru sehingga pembelajaran di sekolah menjadi berkualitas.

Guru sejarah yang sudah disertifikasi diharapkan akan memiliki jiwa profesionalisme, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk

mewujudkan dirinya sebagai petugas profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian yang esensial dalam rangka memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru dalam melaksanakan tugas profesinya menyadari sepenuhnya bahwa perlu ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik (Rahman,2014:55). Besar kepercayaan masyarakat terhadap guru, seperti ungkapan “guru tanpa tanda jasa” dan “guru digugu dan ditiru” telah melekat pada kehidupan guru. Namun, akhir-akhir ini sering kali muncul opini-opini masyarakat berdasarkan fakta yang dilihat ataupun simpang siur yang beredar bahwa guru jaman sekarang keberadaan guru sebagai penjual jasa sebagian ada yang tidak layak masuk kategori sebagai tenaga pendidik.

Fakta yang didapatkan di lapangan antara lain: bahwa guru menggunakan tunjangan sertifikasi untuk biaya sekolah anaknya, guru menggunakan tunjangan sertifikasi untuk pembayaran hutang-hutang yang dimiliki, guru menggunakan tunjangan sertifikasi untuk biaya tambahan naik haji, dan adapula guru yang menggunakan tunjangan sertifikasi untuk pemenuhan kebutuhan sekunder. Menjadi seorang guru memerlukan upaya diri “dalam diri” yang mampu memenuhi kualitas sebagai pendidik.

Perubahan perilaku guru sebelum dan setelah sertifikasi pada pemberian tunjangan guru yang disalah gunakan untuk pemenuhan kebutuhan pribadinya membuat pandangan masyarakat terhadap guru sertifikasi menjadi negatif. Karena perubahan itu dianggap tidak sesuai dengan kode etik guru Indonesia sebagai

pedoman bersikap dan berperilaku dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika guru sebagai pendidik. Maka dari itu etos kerja guru menjadi lemah karena tujuan utama guru telah berubah dari mencerdaskan anak bangsa dengan predikat pahlawan tanpa tanda jasa menjadi mencerdaskan anak bangsa dengan tunjangan sebanyak-banyaknya.

Sebenarnya kata “etos” lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan kata lain, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku kearah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas kerja ini (Rahman,2014:56).

Menurut Gregory dalam Momon (2009:94) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi, pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu sistem pengajaran oleh guru, terlebih bagi guru yang sudah disertifikasi yang dinyatakan sebagai guru profesional.

Penelitian yang dilaporkan oleh Bahrul Hayat dan Umar, menunjukan bahwa secara keseluruhan seseorang cukup mengherankan bersikap realistis dalam menilai kinerja mereka sendiri, sepanjang penilaian mereka itu tidak mempengaruhi secara langsung keputusan tentang penentuan gaji/upah yang berdsarkan kinerja. Dengan kata lain menganggap bahwa kinerja yang mereka

lakukan baik rajin atau bermalasan tidak mempengaruhi ”cap sertifikasi” yang dimiliki (Dharma, 2005:98). Kondisi tersebut makin diperparah oleh terjadinya krisis kebudayaan. Kebudayaan tidak hanya sebatas pada seni dan tradisi belaka, tetapi juga mencakup berbagai kompleksitas ide serta perilaku berpola pada warga bangsa ini. Berbagai tindak kekerasan, korupsi, kolusi dan nepotisme semakin meningkat. Sikap rukun dan hormat sebagai budaya luhur bangsa makin luntur. Persoalan-persoalan bangsa akibat pengaruh negatif globalisasi tersebut tidak saja terjadi pada lapisan elit politik maupun ekonomi, tetapi juga telah merambah ke kalangan masyarakat. Sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah atau intensitas unjuk kerja.

Perwujudan unjuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya. Mencintai pekerjaan sendiri adalah salah satu contoh sikap terhadap pekerjaan. Demikian pula keinginan untuk senantiasa mengembangkan kualitas pekerjaan dan unjuk kerja merupakan refleksi sikap terhadap pekerjaan (Rahman, 2014: 57). Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan produktif.

Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, moral. Hal itu dapat berarti bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki

keunggulan. Terkait dengan bagaimana etos kerja dan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seorang guru pasca kebijakan sertifikasi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil judul “Etos Kerja dan Profesionalisme Guru Sejarah Pasca Sertifikasi Se-Kabupaten Demak”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah konstruksi sosial guru sejarah terhadap program sertifikasi guru sejarah se-kabupaten Demak?
2. Bagaimanakah etos kerja guru sejarah pasca kebijakan sertifikasi guru?
3. Bagaimanakah Relevansi sertifikasi guru dengan profesionalisme guru sejarah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari Penelitian ini, tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Mengetahui konstruksi sosial guru sejarah terhadap program sertifikasi.
2. Mengetahui etos kerja guru sejarah pasca kebijakan sertifikasi.
3. Mengetahui Relevansi sertifikasi guru dengan profesionalisme guru sejarah

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis sebenarnya teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Reward dan Punishment karena pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja penghargaan dan hukuman perlu diberikan sebagai motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga etos kerja maupun motivasi seseorang dalam bekerja akan berbeda beda. sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam teori yang berkaitan dengan penerapan reward dan punishment dalam mencapai keberhasilan yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam organisasi. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan terhadap temuan-temuan yang telah disusun oleh para ahli berkaitan dengan etos kerja sertifikasi guru sejarah dalam pengembangan kemampuan profesional guru sejarah. Diharapkan nantinya hasil temuan dari penelitian ini dapat mendukung riset sebelumnya supaya lebih kuat sehingga dapat dijadikan referensi yang dapat dipertanggung jawabkan.

### 2. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

a) Bagi Guru Sejarah

Dapat memberikan masukan bagi guru sejarah dalam mengembangkan etos kerja guru sejarah terutama guru yang telah disertifikasi dalam mengembangkan kompetensi profesional.

b) Bagi Sekolah

Memberikan masukan terhadap kepala sekolah sebagai patokan pemilihan guru yang akan disertifikasi agar lebih bertanggung jawab dengan jabatan dan amanat yang diberikan.

c) Bagi Peneliti

Sebagai wawasan dan pemahaman baru mengenai etos kerja guru sejarah pasca sertifikasi dan juga sebagai patokan atau pegangan bagi peneliti dalam melaksanakan tugas sebagai guru dengan etos kerja yang lebih baik suatu saat nanti

## **E. Batasan Istilah**

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda serta mewujudkan kesatuan pendapatan dan pengertian yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis ajukan, istilah-istilah yang perlu ditegaskan adalah :

### **1. Sertifikasi Guru**

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Mulyasa, 2009: 33). Jadi, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik pada guru, yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti pengakuan formalitas guru yang diberikan kepada guru profesional bersertifikasi.

Sertifikat ini diberikan kepada guru yang sudah memenuhi standar profesional. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

## **2. Etos Kerja**

Menurut Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kata “etos” berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang bermakna watak atau karakter. Maka secara lengkapnya “etos” ialah “karakteristik dan sikap, kepercayaan serta kebiasaan, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia”. Adapun kerja adalah sesuatu yang setidaknya mencakup tiga hal; (1) Dilakukan atas dorongan tanggung jawab, (2) Dilakukan karena kesengajaan dan perencanaan dan (3) Memiliki arah dan tujuan yang memberikan makna bagi pelakunya.

Kata “etos” bersumber dari pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh etos kerja ini (Rahman, 2014: 56).

## **3. Guru Sejarah**

Nasionalisme Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah

(Undang - Undang No 14 Tahun 2005). Kunandar (2007:46) mengemukakan profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi guru adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis.

#### **4. Profesional**

Makna “Profesional” mengacu pada orang yang menyandang suatu profesi atau sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya (Suyanto, 2013: 23). Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Undang - Undang No 14 Tahun 2005)

Kunandar (2007:45) menyatakan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari

pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.

Usman (2006:14-15) bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata profesional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Tilaar (2002:86) bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru

dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Teori Reward and Punishment**

Teori yang sangat berpengaruh dalam teori humanistik ini adalah Theory of Human Motivation yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (1954). Maslow mengemukakan gagasan hirarki kebutuhan manusia, yang terbagi menjadi dua kelompok, yaitu deficiency needs dan growth needs. Deficiency needs meliputi (dari urutan paling bawah) kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, dan kebutuhan akan penghargaan. Dalam deficiency needs ini, kebutuhan yang lebih bawah harus dipenuhi lebih dulu sebelum ke kebutuhan di level berikutnya. Growth needs meliputi kebutuhan kognitif, kebutuhan estetis, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan self-transcendence. Menurut Maslow, manusia hanya dapat bergerak ke growth needs jika dan hanya jika deficiency needs sudah terpenuhi. Hirarki kebutuhan Maslow merupakan cara yang menarik untuk melihat hubungan antara motif manusia dan kesempatan yang disediakan oleh lingkungan (Siagian, 2009: 135)

Sistem reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua metode ini kerap kali digunakan.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintahan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan

kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Reward dan punishment merupakan suatu siasat yang dilaksanakan pada semua institusi baik pemerintah maupun swasta agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang baik lahiriah maupun batiniah. Gibson, dkk (2000: 179) dalam Wibowo (2007: 149) menyatakan tujuan utama program penghargaan (reward) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Menurut Nugroho (2006:5). “Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”.

Menurut Simamora ( 2012: 6) “reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Menurut Mangkunegara (2000:130) “punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (dalam Galih Dwi, 2012:6) “punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Dengan adanya pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu halnya dengan guru sejarah yang telah disertifikasi, karena dengan adanya sertifikasi mereka mendapatkan reward yaitu fasilitas, materi, dan profesionalan. Diharapkan dengan adanya reward tersebut etos kerja atau kinerja guru sejarah harus lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

## **2. Sertifikasi Guru**

Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Mulyasa, 2009: 33) . Pada dasarnya undang-undang tersebut merupakan kebijakan yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru.

Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Pengertian sertifikasi ini lebih spesifik yang ditekankan pada suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh

lembaga sertifikasi. Dengan demikian dapat dipahami sertifikasi adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

### **3. Etos Kerja Guru Sejarah**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kata “etos” berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang bermakna watak atau karakter. Maka secara lengkapnya “etos” ialah: “Karakteristik dan sikap, kepercayaan serta kebiasaan, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia”. Adapun kerja adalah sesuatu yang setidaknya mencakup tiga hal; (1) Dilakukan atas dorongan tanggung jawab, (2) Dilakukan karena kesengajaan dan perencanaan dan (3) Memiliki arah dan tujuan yang memberikan makna bagi pelakunya.

Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu:

- a. Suatu aturan umum atau cara hidup;
- b. Suatu tatanan aturan perilaku.atau penyelidikan tentang jalan hidup
- c. Seperangkat aturan tingkah laku.

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai thumuhat yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangkamencapai cita-cita yang positif. Sedangkan akhlak atau etos menurut Ahmad Amin adalah membiasakan kehendak. Etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan di luar dirinya. Etos kerja , menurut Bernardin dalam Momon (2013) kinerja adalah sebagai catatan hasil keluaran

pada fungsi kerja tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Kinerja lebih menekankan pada hasil kerja seseorang. Hasil kinerja yang diperoleh diukur dengan melihat standar aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Standar kerja yang ditetapkan organisasi merupakan dasar dalam melakukan penilaian kinerja seseorang. Setiap organisasi mempunyai standar tersendiri, sesuai dengan obyek kerja yang dilakukan. Standar kerja guru di sekolah dapat ditetapkan berdasarkan jumlah materi yang diajarkan dalam periode tertentu, jam mengajar, serta hasil belajar yang diperoleh siswa.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah. Faktor etos kerja dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui etos kerja ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi terhadap eksistensinya serta kontribusi yang dituntut dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya. Menurut penulis yang dimaksud dengan etos kerja dalam tulisan ini adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Atau dengan kata lain etos kerja adalah ketaatan terhadap peraturan.

#### **4. Guru Sejarah Profesional**

Profesional berasal dari kata profesi (profession) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan yang khas yang mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga. Sadirman dalam Momon (2013) menjelaskan bahwa profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjutan di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk

diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Profesi menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap pekerjaan itu. Sedangkan profesional menunjuk dua hal, yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang itu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Sementara profesionalisme menunjuk kepada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang profesional dalam melaksanakan profesi yang mulia itu. Memperhatikan definisi tersebut, maka pengertian pendidik yang tertuang di dalam Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 yaitu: Pasal (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pasal (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sebagai tenaga profesional, maka pendidik dikenal sebagai salah satu jenis dari sekian banyak pekerjaan yang memerlukan bidang keahlian khusus, seperti dokter, insinyur, tentara, wartawan dan bidang pekerjaan lain yang memerlukan bidang keahlian yang lebih spesifik. Dalam dunia yang semakin maju, semua bidang pekerjaan memerlukan adanya spesialisasi, yang ditandai dengan adanya standar kompetensi tertentu, termasuk guru sebagai profesi (Suparlan dalam Rahman, 2014).

Guru secara profesional merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus karena jenis pekerjaan itu tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang dalam posisinya berada di luar bidang kependidikan, meskipun kenyataannya masih juga dilakukan oleh orang-orang di luar kependidikan. Akibatnya jenis profesi keguruan terkadang memiliki masalah yakni tidak dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa dan masyarakat. Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Guru harus memiliki keberanian berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan pembelajaran bermutu, pembelajaran yang monoton harus segera diubah dengan pembelajaran dinamis dan bermakna. (Martinis Yamin dalam suyanto, 2013). “Profesionalisme” adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Suyanto, 2013: 25).

Profesi guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen harus memiliki prinsip-prinsip profesional seperti tercantum pada pasal 5 ayat 1, yaitu: ”Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional sebagai berikut: (1). Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme. (2). Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya. (3). Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. (4). Mematuhi kode

etik profesi. (5). Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas. (6).  
Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya. (7).  
Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan (8).  
Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya. (9).  
Memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum.

Lebih lanjut dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 disebutkan bahwa “pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat, jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Menurut penulis profesional adalah sebutan orang yang menyandang suatu profesi yang diwujudkan dalam bentuk pekerjaan untuk bekerja sesuai dengan profesinya yang dilakukan seseorang untuk mencari sumber penghasilan kehidupan, diperoleh melalui keahlian dan kemahiran. Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

Maister (1997) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan. Profesi pendidik merupakan profesi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa. Hal ini tidak lain karena posisi pendidikan yang sangat penting dalam konteks kehidupan bangsa. Pendidik merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas

pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi pendidik (guru) menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa, meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Berkaitan dengan judul penelitian Etos Kerja dan profesionalisme Guru Sejarah Pasca Sertifikasi se-Kabupaten Demak, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu oleh Rahmat Resmiyanto (2009) dengan judul “Model Instrument Pengukuran Kinerja untuk Guru- Guru Pasca Sertifikasi dengan Scientific and Financial Performance Measure ( SFPM )” menyimpulkan bahwa kinerja guru pasca sertifikasi selama ini belum diukur, padahal para guru pasca sertifikasi mendapat tunjangan profesi. Kinerja guru akan dinilai menjadi kinerja ilmiah dan kinerja finansial. Kinerja finansial merupakan konversi ekonomi dari kinerja ilmiah sehingga tunjangan profesi dapat dilihat tingkat manfaatnya dalam peningkatan kinerja guru pasca sertifikasi. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Musofa (2007) dengan jurnal yang berjudul “Upaya pengembangan profesionalisme guru di Indonesia”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hal yang penting dan perlu dilakukan pemerintah adalah membangun kemandirian di kalangan guru. Kemandirian tersebut akan menumbuhkan sikap profesional dan inovatif pada guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya mendidik masyarakat menuju kehidupan yang lebih baik dan berkualitas. Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru diantaranya

meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat persekolahan sampai perguruan tinggi.

Program sertifikasi selain dibutuhkan syarat-syarat tertentu untuk mendapatkannya, bagi guru yang telah lulus sertifikasi mendapatkan insentif tambahan. Salah satunya pada penelitian yang dilakukan oleh Alfian, Eli Suraya, & Yusraini (2011) dengan judul “ Dampak Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran: Studi Kasus di MAN Model Jambi”. Menyatakan bahwa program sertifikasi selain dibutuhkan syarat-syarat tertentu untuk mendapatkannya, bagi guru yang telah lulus sertifikasi mendapatkan insentif tambahan. Dengan demikian, guru dirangsang untuk menjadi profesional yang berujung pada meningkatnya kualitas pembelajaran. Berdasarkan wawancara terhadap guru, kepala sekolah, siswa, dan pengawas, observasi di MAN Model Jambi, serta studi dokumentasi, didapat bahwa para guru telah memahami apa sesungguhnya program sertifikasi, bagaimana semestinya mereka bekerja setelah sertifikasi, dll. Kenyataannya, mereka belum sepenuhnya melaksanakan sesuai tuntutan sertifikasi. Hasilnya dampak sertifikasi terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran tidak terlalu signifikan.

Sertifikasi Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru oleh Nur Hasanah (2011). Sertifikasi merupakan pengakuan resmi yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai pekerja profesional. Tujuan itu adalah untuk melindungi pejabat profesi pendidik dan pendidikan, masyarakat penjaga dari praktek ketidakmampuan, untuk membantu dan melindungi dewan pendidikan, untuk membangun citra masyarakat terhadap pendidik dan pejabat pendidikan, dan

meningkatkan kualitas pendidik dan pejabat pendidikan. Manfaat program sertifikasi adalah sebagai kontrol dan jaminan kualitas pendidikan. Prosedur dan pelaksanaan sertifikasi guru ditangani oleh direktur jenderal pendidikan dasar dan menengah dan pejabat dinas pendidikan provinsi atau kabupaten; dan sertifikasi kuliah ini dikelola oleh Dirjen pendidikan tinggi dan universitas yang dipilih sebagai pemegang sertifikasi. Guru harus memiliki kepribadian, pedagogik, sosial, dan kompetensi profesional untuk bergabung dengan program sertifikasi. Selain sebagai persyaratan, komponen ini milik karakteristik guru yang profesional. Oleh karena itu, para guru bersertifikat harus memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan seperti yang dipersyaratkan oleh pemerintah.

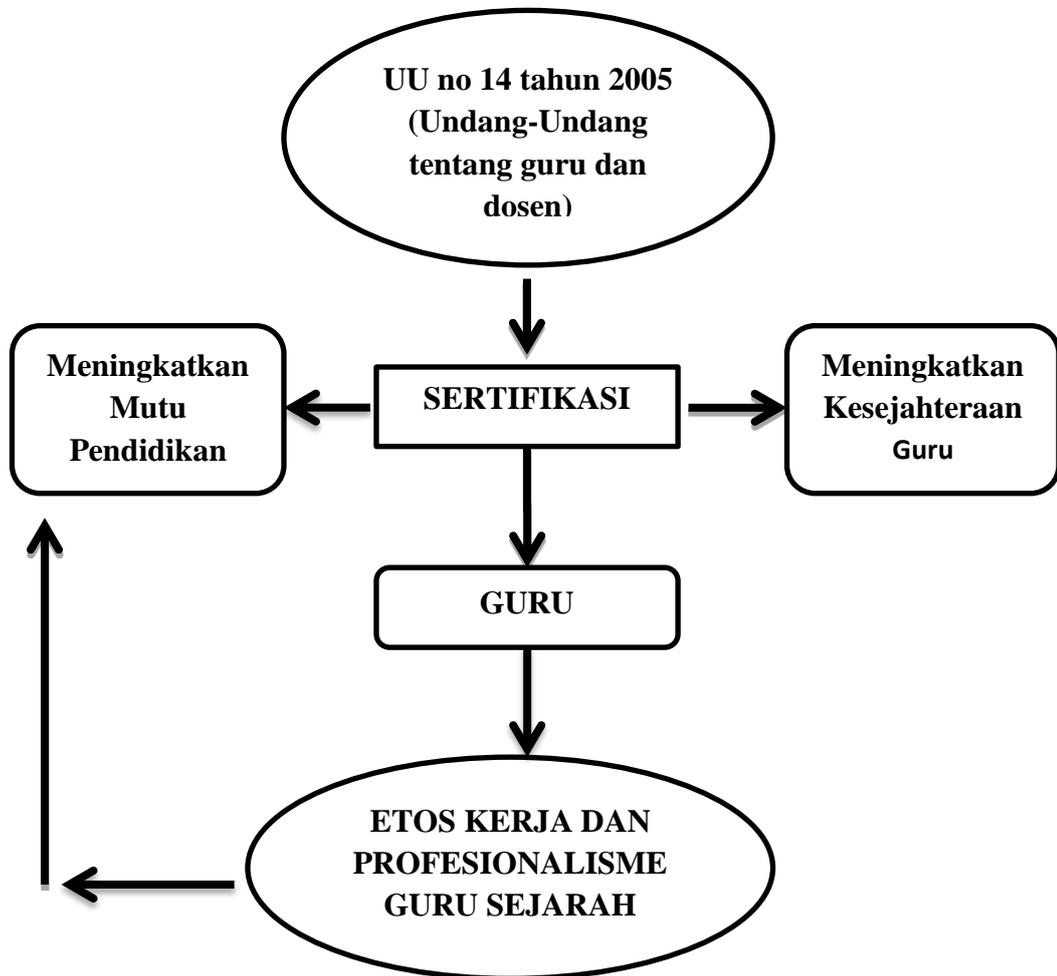
Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs N Mlinjo Filial Trucuk Klaten oleh Sri Lestari (2011). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar belakang MTs N Mlinjo Filial Trucuk Klaten. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data diberikan dengan memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan dan dari makna itulah ditarik kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi dilaksanakan dibawah naungan Departement Agama, guru yang telah lulus sertifikasi adalah 12 guru baik dari mata pelajaran agama maupun guru mata pelajaran lain, kinerja guru sebelum sertifikasi belum begitu maksimal guru membuat RPP bersama dengan MGMP, ketika mengajar guru masih menggunakan metode ceramah, belum menggunakan media pembelajaran dan strategi pembelajaran. Guru belum memenuhi jam 24 jam

mengajar, evaluasi dilakukan belum secara rutin yaitu setelah selesai satu kali materi dan belum mengadakan remidi ketika ada siswa yang belum mencapai KKM.

### **C. Kerangka Berpikir**

Tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana tercantum di dalam UU No 20 Tahun 2003 adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Faktor guru sangat berperan penting dalam rangka mencerdaskan bangsa. Sebagaimana yang tercantum dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik guna menciptakan kualitas pendidikan yang bermutu. Untuk mewujudkan guru yang memiliki kualitas unggul, pemerintah mengadakan program sertifikasi. Dengan adanya program sertifikasi guru ini, diharapkan kesejahteraan para guru dapat terangkat sehingga etos kerja dan profesionalisme guru meningkat sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Berikut adalah bagan kerangka berfikirnya :



Gambar 1. Kerangka Berpikir



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai Etos kerja guru sejarah pasca sertifikasi dalam pengembangan kemampuan profesional guru sejarah se-Kabupaten Demak dapat ditarik beberapa kesimpulan antaralain:

1. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, kontruksi sosial lima guru sejarah se-Kabupaten Demak yang diteliti terhadap program sertifikasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru tiga diantaranya menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, kemudian satu guru memanfaatkannya untuk membeli alat-alat penunjang pembelajaran seperti laptop dan satu guru memanfaatkannya untuk melanjutkan pendidikan S2. Dalam hal meningkatkan mutu guru sejarah yang bersertifikasi di Kabupaten Demak guru-guru sejarah banyak mengoleksi buku-buku referensi yang digunakan untuk menambah wawasan dan menimba ilmu ada juga yang aktif mengikuti seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan di Kabupaten Demak. Sedangkan untuk meningkatkan ke profesionalannya guru-guru sejarah di Kabupaten Demak mereka memulainya dari diri mereka sendiri dari mulai menguasai bahan dan materi, membina dan mendidik peserta didik mereka mempunyai cara sendiri yang berbeda-beda
2. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan didapatkan data mengenai etos kerja guru sejarah pasca sertifikasi secara keseluruhan dampak sertifikasi terhadap

perilaku profesional kerja bagi guru-guru di Sejarah di Kabupaten Demak masih perlu peningkatan kearah yang lebih baik lagi. Hal ini nampak dari perilaku para guru yang menjadi subyek penelitian bahwa guru-guru sejarah di Kabupaten Demak menganggap RPP itu penting namun masih ada dua guru yang tidak membuat RPP bahkan ada yang mengubah RPP tahun lalu mereka yang beranggapan sudah dapat berimprovisasi tentang waktu dan teknik pembelajaran yang harus digunakan dalam proses belajar mengajar. Meskipun tiga guru lainnya selalu berpedoman dengan RPP dalam proses pembelajaran. Namun guru-guru sejarah yang telah bersertifikasi di Kabupaten Demak sudah sangat baik dalam memberikan model pembelajaran yang bervariasi sehingga para peserta didik mempunyai semangat dan motivasi belajar yang tinggi Guru sejarah di Kabupaten sudah sangat profesional. Meskipun ada satu guru yang masih hanya menggunakan metode ceramah. Dalam memisahkan urusan pribadi dengan profesi lima guru sejarah di Kabupaten Demak sudah sangat profesional mereka mempunyai cara sendiri yang berbeda-beda

3. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan menyebutkan bahwa kesesuaian antara sertifikasi guru dan profesional guru sejarah dalam pengembangan keilmuan sudah cukup maksimal tiga diantara sudah lulus S2 namun sebagian besar dari mereka juga gemar mengoleksi buku-buku sejarah yang digunakan sebagai referensi pembelajaran. Mereka juga aktif mengikuti seminar-seminar yang bertujuan untuk mengembangkan keprofesionalan guru. Bahkan ada salah satu guru yang menjadi ketua MGMP

guru sejarah serta guru-guru sejarah lainnya yang sudah bersertifikasi di Kabupaten Demak sangat aktif dalam kegiatan seminar, workshop yang dapat meningkatkan keprofesionalannya

## **B. Saran**

1. Meskipun telah lulus sertifikasi, sudah termasuk guru senior guru-guru sejarah alangkah lebih baiknya jika membuat RPP dan perangkat pembelajaran yang lengkap . Para guru perlu mendapatkan bimbingan yang berkelanjutan, terutama yang terkait dengan karya tulis ilmiah, model pembelajaran. Guru yang telah mendapatkan sertifikasi hendaknya lebih bijak dalam menggunakan tunjangan sertifikasi, alangkah baiknya jika tunjangan sertifikasi digunakan sebagai alat perantara menuju profesionalisme yang lebih baik, baik, dan baik lagi. Misalnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan pendukung, pembelian buku ajar penunjang pembelajaran maupun profesional dan lain sebagainya yang bersifat menunjang profesionalisme.
2. Perlu ada suatu sistem yang mengharuskan guru untuk selalu tampil atau berkinerja tinggi, Sikap semangat kerja yang layak sebagai guru profesional. Selain melaksanakan pembelajaran dengan baik, guru profesional juga harus selalu berusaha meningkatkan kemampuannya dalam mempublikasikan karya ilmiah, membuat karya inovatif, serta mengikuti pelatihan, atau kegiatan ilmiah lainnya.
3. Perlu adanya perhatian dari Pemerintah Daerah dan Lembaga Pendidikan agar lebih memperhatikan kualitas guru yang akan disertifikasi. Pemilihan tidak hanya dilakukan secara administrasi tetapi juga kualitas dan kemampuan guru

yang akan disertifikasi. Pelatihan dan pembinaan pasca sertifikasi terhadap guru agar lebih ditingkatkan dan diperbanyak. Jika program sertifikasi guru itu dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi guru dan meningkatkan kualitas pendidikan, maka pemilihan calon peserta sertifikasi itu mestinya acuan utamanya adalah kualifikasi dan prestasi calon peserta sertifikasi, dengan tanpa mempertimbangkan aspek usia, masa kerja, dan kepangkatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian,Elli.ddk 2011. Jambi. *Dampak Sertifikasi Guru terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran:Studi kasus di MAN Model Jambi*.Fakultas Tharbiyan IAIN Sulthan Thaha Saifudin Jambi. Media Akademia, Vol 26,No. 2,April 2011.
- Dharma,Surya.2005. *Manajemen Kinerja*, cetakan Pertama, Yogyakarta,Pustaka Pelajar
- Hasan,S.H. 2012. *Pendidikan Sejarah Untuk Memperkuat Pendidikan Karakter*. Paramita Vol. 22 No. 1 - Januari 2012 Hlm. 81-95.
- Hasanah, Nur. 2011. Salatiga. *Sertiifikasi sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme*. Guru Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN Salatiga).
- Kunandar.2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari,Sri. 2011. Yogyakarta. *Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru MTs N Mlinjo Filial Trucuk Klaten*.Jurusan Pendidikan Islam.Fakultas Tharbiyah,Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta : UI Press.

- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Musofa. 2007. Yogyakarta. *Upaya pengembangan profesionalisme guru di Indonesia. jurnal ekonomi dan pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*. Vol. 4 No. 1. April 2007 online at <http://jurnalekonomiuny.ac.id/filePDF/>
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum.
- Poloma, Margareth. 2004. *Sosiologi Kontemporer*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rahman, Muhamat. Sofan, Amri. 2014. *Kode Etik Profesi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Resmiyanto, Rahmat. 2009. *Model instrument pengukuran kinerja untuk guru guru pascasertifikasi dengan scientific and financial performance measure ( SFPM )*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ahmad Dahlan. Online at [http://journalpendidikan.ac.id/filePDF/Model\\_instrument\\_pengukuran\\_kinerja\\_untuk\\_guru\\_guru\\_pascasertifikasi\\_dengan\\_scientific\\_and\\_financial\\_performance\\_measure\\_\(SFPM\)](http://journalpendidikan.ac.id/filePDF/Model_instrument_pengukuran_kinerja_untuk_guru_guru_pascasertifikasi_dengan_scientific_and_financial_performance_measure_(SFPM)) (diunduh pada tanggal 13 maret 2019).
- Rusdiana, A, Yeti Heryati. 2015. *Profesi Keguruan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Soekanto, Soerjono. 2001. *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

- Sondang P, Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Sudarma,Momon. 2013. *Profesi Guru*.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung : Alfabeta.
- Suparno. 1997. *Filsafat Konstruktivisme dalam Pendidikan*Yogyakarta: Kanisius.
- Suyanto, Asep Dihad. 2013. *Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Tilaar. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang –Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang –Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.<http://herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id> (diunduh pada tanggal 2 maret2019)<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dancara.html>( diunduh pada tanggal 2 maret 2019).
- Usman, M. Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wibowo ,2007, *Manajemen Kinerja Devisi buku Perguruan Tinggi*,Jakarta :PT Jasa Grafindo Persada.