

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Mutu kinerja seorang guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang semakin kompleks, akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini. Oleh karena itu pendidikan seharusnya diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi, dan diharapkan menjadi sumber manusia yang produktif. Oleh karena itu diperlukan kinerja guru yang tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang optimal.

Kinerja guru adalah suatu kegiatan atau perbuatan yang bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan kinerja guru sangat penting untuk kemajuan sekolah. Kemajuan sekolah akan nampak bila kinerja guru maksimal. Hal ini dikuatkan juga dari hasil penelitian Ramli (2015) bahwa kinerja guru memberikan perubahan yang baik dalam aktivitas belajar. Kinerja guru sebagai salah satu bentuk kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dapat dicermati pada indikator dari: 1). kemampuan guru membuat dan merancang perencanaan pembelajarannya; 2). kemampuan penguasaan materi sesuai bidang keahliannya; 3) penguasaan metode

pembelajarannya; 4) keterampilan dalam pemberian tugas-tugas pada siswanya; 5) kemampuan dalam mengelola kelasnya; 6) keterampilan dalam melakukan penilaian dan evaluasi siswanya (Ondi Saondi & Aris Suherman, 2012:23). Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang guru yang baik jika guru tersebut telah melakukan hal-hal yang terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti: menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, disiplin dalam mengajar, kreativitas dalam pengajaran, kerja sama dengan semua warga di sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa. Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran dan juga terkait dengan komponen-komponen pendidikan. Komponen pendidikan berarti bagian-bagian dari sistem proses pendidikan, yang menentukan berhasil dan tidaknya atau ada dan tidaknya proses pendidikan, yang termasuk dalam komponen pendidikan ada 3 yaitu *raw input* yaitu peserta didik, *out input* yaitu lulusan, *instrumental input* berupa guru, administrasi sekolah, anggaran pendidikan, prasarana dan sarana, juga *environmental input* yaitu lingkungan dijelaskan oleh Umar, dkk (2005). Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan peningkatan mutu sumber daya guru.

Beberapa dari hasil penelitian tentang pengaruh kinerja guru di sekolah yang dirangkum dalam Mulyasa (2012), yang menunjukkan bahwa ada perubahan terhadap mutu pendidikan yaitu kinerja yang dilihat dari kesuksesan dalam pembaharuan di sekolah sangat ditopang oleh kualitas guru. Karena itu, guru semestinya selalu mengembangkan diri secara mandiri (Murphy, 1993). Adanya

perubahan kurikulum dan berbagai kreativitas metode semua tergantung pada guru, tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran, guru tidak bisa mencapai hasil yang maksimal dalam meningkatkan mutu pendidikan (Brand, 1993). Mutu pendidikan ditentukan oleh guru yang dilihat dari prestasi siswa (Supriadi, 1998). Komponen guru sangat mempengaruhi kualitas pengajaran (Jalal dan Mustafa, 2001).

Penjelasan tentang kinerja guru mempengaruhi mutu pendidikan terdapat dalam UU No. 20 Tahun 2003 bahwa peningkatan kualitas pendidikan dalam hal mutu kinerja seorang guru perlu menjadi perhatian pokok dalam menetapkan kebijakan pembangunan pendidikan. Mutu kerjanya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks dan memprioritaskan pembinaan dan mengembangkan keprofesionalan dalam suatu pekerjaan apakah berhasil atau gagal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang kini dilakukan pemerintah terkait dengan peningkatan kinerja guru adalah peningkatan kualitas guru melalui program sertifikasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Dengan harapan bahwa dapat menghasilkan capaian pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing yang optimal. Adapun kualitas di antara para guru sangat berbeda-beda tergantung dari kemampuannya dalam bekerja dan juga dukungan dari lembaga.

Menurut Manulang (2017:229) ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor tersebut adalah: a) kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaannya; b) tingkat usaha yang diberikan; dan c) dukungan organisasinya. Hasil penelitian Sukamto (2016)

menunjukkan adanya pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan SMP di Sleman. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kinerja seorang guru berkaitan erat dengan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki terhadap anak didiknya. Berdasarkan Peraturan Mendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwa dipaparkan apa saja yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru terkait dengan kompetensi pedagogik, yaitu: 1) penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; 2) penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) pengembangan kurikulum terkait dengan mata pelajaran yang diajarkannya; 4) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan berkarakter; 5) pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; 6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; 7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; 8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; 9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan 10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian Nurdianti (2017) bahwa kompetensi pedagogik guru mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi pedagogik guru tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja yang bersangkutan. Setiap guru wajib memiliki pengetahuan tentang kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik

adalah kompetensi yang harus dimiliki guru di antara yang lainnya. Penjelasan dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir (a) bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Guru seharusnya mampu menguasai teori belajar dan pembelajaran yang mendidik, guru dituntut untuk mengembangkan kurikulum. Pengembangan kurikulum yang dilakukannya dapat menghasilkan pembelajaran yang inovatif dan bermakna. Hal ini berarti peran guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu sangat beralasan bila pemerintah saat ini lebih memfokuskan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Pemerintah dalam hal ini khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berupaya di mulai dari menyiapkan kurikulum, memberikan fasilitas belajar serta menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan yang handal. Tetapi, hingga kini masih menemukan beberapa permasalahan di dalam kegiatan pendidikan. Beberapa hal yang menjadi perhatian masyarakat mengenai pendidikan, diantaranya: (1) fasilitas yang belum memadai; (2) sistem pendidikan yang selalu berganti; (3) akses yang belum merata; (4) tenaga pendidikan belum handal baik secara kuantitas maupun kualitas, (5) banyaknya kasus kekerasan yang terjadi di lembaga pendidikan, baik pada pendidikan dasar dan menengah maupun tinggi dan bahkan beberapa berujung pada kehilangan nyawa, (6) masih ditemukan banyaknya pungutan liar di sekolah, (7) ditemukannya potongan

terhadap tunjangan sertifikasi pendidik, dan yang paling sering dibicarakan adalah (8) mahal biaya pendidikan. Data Kementerian Pendidikan tahun 2010 menunjukkan bahwa hampir setiap tahun terdapat lebih dari 1,8 juta anak tidak dapat melanjutkan pendidikan sekolah formal. Untuk tenaga pendidik, hasil data menunjukkan 54% guru tidak memiliki standar kualifikasi akademik dan jumlahnya pun belum memadai. Pada tahun 2010, data memperlihatkan Indonesia masih kekurangan guru sebanyak 112 ribu untuk sekolah dasar. Situasi pendidikan yang belum optimal yang salah satunya itu menyebabkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tertinggal dari negara tetangga. Pada tahun 2013, PBB melansir data IPM dan Indonesia menempati posisi 121, sedangkan Malaysia menempati urutan 64 dan Singapura 18. Data Unesco pada tahun 2011 juga memperlihatkan hal yang kondisi yang mirip.

Data *Education Development Index* menunjukkan Indonesia menempati urutan 69 dari 127 negara. (<https://satunama.org/2286/ke-mana-arrah-pendidikan-kita-refleksi-atas-sistem-dan-pelaksanaan-pendidikan-di-diy/>) diakses pada tanggal 13 Februari 2021). Bila dilihat dari hasil UKG tahun 2015 secara nasional bahwa nilai rata-rata berkisar di angka 53,02 (Provinsi Aceh dengan nilai rata-rata 46,23) dan pemerintah menargetkan rata-rata 55. Untuk nilai rata-rata kompetensi pedagogik 43,18.

Hasil evaluasi dari UKG tahun 2015 menunjukkan bahwa yang berhasil meraih nilai di atas rata-rata hanya 7 (tujuh) provinsi saja yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, DKI Jakarta, Bali, Jawa Timur, dan Bangka Belitung. (<https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>) diakses pada tanggal 13 Februari

2021). Dilihat dari hasil evaluasi UKG tersebut maka sudah menjadi keharusan seorang guru menguasai kompetensi pedagogik. Penguasaan kompetensi pedagogik erat kaitannya dengan kemampuan guru melakukan pembelajaran. Menurut Supardi (2013:54) bahwa menjelaskan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan memperlihatkan suatu perbuatan selama aktivitas pembelajaran. Guru harus memiliki wawasan pengetahuan kompetensi pedagogik juga kompetensi lainnya, diharapkan akan dapat mendukung dalam pelaksanaan tugasnya. Pemerintah telah melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan melalui upaya peningkatan kinerja melalui: pemberian pelatihan kepada guru, peningkatan penghasilan melalui sertifikasi, dan tunjangan lainnya, pengadaan sarana dan prasarana, serta pemberian beasiswa untuk meningkatkan jenjang pendidikan lanjut.

Kinerja guru merupakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik bimbingannya untuk meningkatkan suatu perbuatan selama aktivitas pembelajaran. Salah satu keberhasilan kinerja guru akan terlihat jelas dari bukti berupa prestasi siswa. Capaian prestasi kerjanya lebih diarahkan kepada kompetensi guru sebagaimana terdapat dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Kinerja guru dalam hal ini adalah kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosialnya yang saling berkaitan satu dengan lainnya. Kompetensi pedagogik adalah pengetahuan guru dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: a) memiliki wawasan atau landasan

pendidikan; b) memahami peserta didiknya; c) mengembangkan kurikulumnya; d) merancang kegiatan pembelajaran; e) melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f) mengevaluasi hasil belajar; dan g) pengembangan peserta didik berbagai potensinya. Kompetensi kepribadian yang meliputi: a) mantap; b) stabil; c) dewasa; d) arif dan bijaksana; e) berwibawa; f) berakhlak mulia; g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan i) mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: a) konsep, struktur, dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar; b) materi ajar yang ada dalam kurikulum; c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; d) menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan e) dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya. Selanjutnya kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: a) berkomunikasi lisan dan tulisan; b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c) bergaul dengan interaktif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali murid; dan d) bergaul secara sopan santun dengan masyarakat sekitarnya.

Kretner dan Kinicki (2017:305) mengungkapkan bahwa *successful performance depends on the right combination of effort, ability and skill*. Bahwa kinerja yang sukses itu tergantung pada kombinasi dari usaha, kemampuan (kecerdasan) dan keterampilan. Pernyataan ini memperkuat pendapat bahwa kemampuan atau ability mempengaruhi kinerja. Guru yang memiliki kinerja yang

baik jika dia memiliki 4 (empat) kompetensi tersebut agar mampu menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik dengan optimal sebagaimana tupoksi pekerjaan di lembaga pendidikan dimana dia bekerja. Kualitas kinerja guru akan menjadi kontribusi terhadap kesuksesan dalam proses pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian tentang problematika kompetensi pedagogik guru terhadap karakteristik peserta didik yang menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai kompetensi pedagogi sangat berkaitan erat dengan keberhasilan guru dalam tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Pentingnya kompetensi pedagogik yang dimiliki guru dalam mengajar lebih mudah menyelesaikan persoalan dengan anak didik (Ilin Nurhamidah, 2018). Hal senada dari hasil penelitian Zuhdi, dkk (2014) tentang adanya pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen profesional dan dampaknya pada kinerja serta kepuasan kerja guru matematika SMP dan MTs yang menjelaskan adanya saling keterkaitan kompetensi guru terhadap komitmen (15,9%) dan kinerja guru (63,6%) dan juga komitmen terhadap kepuasan kerja (37,8%) yang menunjukkan bahwa kompetensi meningkat, maka komitmen profesional juga meningkat, dan ketika komitmen profesional meningkat, kepuasan meningkat maka kinerja juga meningkat.

Selanjutnya hasil penelitian Susanto (2019) tentang adanya pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini mempengaruhi kinerja, dan variabel komitmenlah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Keberhasilan kerja guru tidak terlepas dari komitmen kerja yang dimilikinya dan motivasi kerja sehingga pekerjaan itu

memberi dampak memuaskan atau tidak. Untuk menghasilkan output pendidikan yang berkualitas, sangat berkaitan erat dengan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran, yang dilandasi dengan komitmen kerja. Loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat mengacu kepada kinerja yang tinggi, sehingga proses belajar mengajar terlaksana dengan baik. Komitmen kerja merupakan suatu keinginan guru dan lembaga sekolahnya untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi capaian dari tujuan organisasinya. Oleh karena itu dapat dicermati bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:206) yang terkenal dengan *integrative model of organizational behavior* yang mengklasifikasikan faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu dan mekanisme individual. Hasil penelitian dari Musringudin, Makruf Akbar, Netti Karnat (2017) yang menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan perilaku suka rela yang menjadi kewajiban anggota untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Temuan dari hasil penelitian Prapti Ningsih (2016) bahwa adanya pengaruh komitmen, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Mamuju Utara yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang diperhatikan untuk peningkatan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor internal guru. Adanya motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas kerja, membuat guru bersemangat dan lebih terarah pada tujuannya. Hal ini dikuatkan dari hasil

penelitian Cory Koedel, Jiax Li, Springer & Li Tan (2019) mengungkapkan bahwa *like other public workers, teachers typically receive high and compressed ratings that do little to differentiate them based on performance. Motivated by empirical evidence of substantial variation in effectiveness among teachers, there has been a recent push to develop more informative evaluation systems with greater ratings dispersion.* Bahwa ini dicermati seperti pekerja publik lainnya, guru biasanya menerima peringkat tinggi dan terkompresi yang tidak banyak membedakan mereka berdasarkan kinerja. Dimotivasi oleh bukti empiris variasi substansial dalam keefektifan di antara guru, telah ada dorongan baru-baru ini untuk mengembangkan sistem evaluasi yang lebih informatif dengan penyebaran peringkat yang lebih besar.

Menurut Armstrong and Baron (2007:124) kinerja seseorang itu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor; faktor personal (keterampilan, kepercayaan, motivasi, komitmen, kepuasan); faktor kepemimpinan (kualitas pimpinan kelompok dalam memberikan dorongan, bimbingan dan dukungan); faktor tim (kualitas dukungan teman sekerja); faktor kesisteman (mekanisme sistem kerja di suatu organisasi) dan faktor situasional (perubahan dan tekanan dari lingkungan internal dan eksternal). Menurut Uno (2010:6) secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu motivasi dari dalam dan dari luar. Dari dalam meliputi minat dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Sedangkan dari luar meliputi lingkungan, supervisi, penghargaan dari teman sejawat, iklim dan kondisi kerja. Adapun tujuan motivasi kerja guru adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru, meningkatkan kedisiplinan guru,

menciptakan suasana dan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, partisipasi guru, meningkatkan kesejahteraan guru, mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya. Model Lawler dengan bentuk *simplified expectancy-theory model of behavior* bahwa perubahan dari motivasi baik tinggi maupun rendah yang dimiliki seorang individu terlihat dari upayanya dalam capaian kinerja.

Selanjutnya Hackman, Edward dan Liman (2013:75) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor untuk meningkatkan motivasi seseorang terhadap kinerjanya yaitu kemampuan (*ability*) dan pendekatan pemecahan masalah (*problem solving approach*) yang dilakukan individu tersebut. Tingginya motivasi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan individu atau organisasi maka akan melancarkan kinerjanya. Sedangkan Pace dan Faules (2010:32) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu situasi dan kondisi yang mendorong tindakannya. Hal yang sama dari hasil penelitian Kruja dan Elegwa (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Semakin kuat keinginan individu maka mempermudah individu tersebut mencapai tujuan pribadinya dan juga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Pekerjaan yang tidak dilandasi dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap pencapaian hasil kerja yang diperoleh akan berdampak pada kinerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dirasakan bila dalam dirinya telah terpenuhi kebutuhan lahir dan bathin guru. Kepuasan kerja guru merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja guru akan turun bahkan akan terjadi pemogokan, malas

mengajar, atau pergantian guru. Sedangkan guru yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja semangat kerjanya akan meningkat, kendala akan dapat dikurangi, ketidakhadiran guru dan perpindahan guru dapat diperkecil.

Hasil penelitian Fatimah (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan t_{hitung} 3,48 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,00. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru signifikan. Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson (2011:156) mengungkapkan bahwa kinerja (*job performance*) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh *ability* atau kemampuan yang termasuk didalamnya kompetensi pedagogik. Kepuasan kerja dapat dikatakan sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan nampak dari perilaku dan kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja guru akan turun. Guru yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka semangat kerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian Bakotic (2016) dan Saranya (2014) menjelaskan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan intensitas sangat kuat. Menurut Handoko (2012:193) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan sikap yang menyenangkan atau tidak yang dirasakan oleh guru dalam memandang tugas mereka. Menurut teori model Path-Goal oleh Gibson yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) di samping kinerja (*performance*) merupakan *outcome* dipengaruhi oleh persepsi, komitmen dan motivasi kerja guru. Ketiga hal ini dipengaruhi berbagai faktor diantaranya perilaku (*behavior*), karakteristik bawaan (*sub ordinate characteristic*) dan faktor lingkungan (*environmental factors*). Teori ini

menggambarkan bahwa ada tiga kelompok yang memperbaiki hubungan perilaku antara persepsi, komitmen dengan motivasi yang pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan dan kinerja.

Secara umum, memang hampir seluruh anak Aceh telah menyelesaikan wajib belajarnya. Namun, mutunya masih bermasalah, rendah, dan tidak merata. Hal ini berkaitan langsung dari peningkatan mutu pendidikan dan juga kualitas dari kinerja guru. Kualitas kerja guru berkaitan erat dengan kondisi ekonominya, sehingga semangat dan konsentrasi kerja guru akan berdampak terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian Majid (2014), Alfian Helmi (2015) masih ditemukannya kinerja guru SD yang kurang memuaskan. Hal ini dicermati dari belum meningkatnya mutu pendidikan dan lulusan sekolah dasar di Aceh khususnya di Kota Banda Aceh. Menurut Samsuardi, selaku ketua LP2A dalam Asatu (2018) menjelaskan kondisi pendidikan Aceh, bahwa masih adanya kualitas guru yang rendah secara keseluruhan dicermati dari hasil UKG. Kualitas guru yang rendah terbukti dari Hasil UKG 2013 guru-guru Aceh hanya mendapatkan nilai 40,66. Artinya masih berada dibawah rata-rata nasional yang telah mencapai 47,84 (Serambi Indonesia, 22 Mei 2014).

Hal ini berdampak pada minimnya prestasi siswa dalam melakukan persaingan berbagai kegiatan dan perlombaan seperti olimpiade yang diadakan baik ditingkat pusat/nasional/ maupun internasional. Salah satu kelemahan dari kualitas guru adalah penguasaan materi ajar. Terlihat dari hasil UKG yang dilaksanakan Kemendikbud. Bahwa kegiatan UKG yang dilaksanakan

Kemendikbud yang bertujuan menguji penguasaan kompetensi guru. Hal ini didasarkan pada banyaknya guru belum menguasai pengetahuan pedagogik dan kognitif lainnya, dan sebagian guru menjadi tenaga pengajar bukan dari jalur pendidikan tetapi non pendidikan. Mereka mendapat izin mengajar bila sudah memiliki Akta IV, namun penguasaan kompetensi guru belum maksimal. Sehingga bisa dikatakan rendahnya kualitas siswa di Aceh berkorelasi positif dengan kemampuan dan kualitas guru.

Secara nasional bahwa pendidikan di Aceh berada pada peringkat 27 dari 34 Provinsi. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya mutu guru di Aceh. Pelan tapi pasti pertumbuhan mutu pendidikan di Aceh mulai meningkat. Pada tahun 2015 hasil UKG di Aceh berada pada peringkat 32, pada tahun 2016 naik peringkatnya menjadi 27 dan pada tahun 2017 diurutan 23 nasional. Pada tahun 2018 guru Aceh berada di peringkat 15 nasional dari hasil UKG. Walaupun pemerintah sudah melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kualitas guru dengan cara lulus UKG maka diharapkan kinerjanya meningkat.

Namun kenyataan di lapangan masih banyak kinerja yang rendah, khususnya kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Hal ini masih menunjukkan fenomena yang kurang menggembirakan terhadap rendahnya kinerja guru. Hasil penelitian Majid (2014) menyatakan bahwa mutu pendidikan Aceh berada diatas ranking 25 dari 34 provinsi di Indonesia dan berakibat pada pembangunan sektor pendidikan belum merata antar kabupaten/kota di Aceh. Selain itu juga kurangnya kegiatan pelatihan bagi guru menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana Ramli Rasyid Ketua

PGRI Provinsi Aceh yang mengungkapkan di Atjeh Journal Network (2015) bahwa dari 128,480 guru Aceh, ada sebanyak 35 ribu atau 27,4 persen di tahun 2014 yang sudah mengabdikan selama 17 tahun sebagiannya belum mendapatkan pelatihan dan penataran.

Dampak dari kurang mendapat pelatihan akan mempengaruhi banyak faktor di antaranya adalah kurangnya penguasaan pengetahuan pedagogik, kurangnya komitmen dalam bekerja, rendahnya motivasi baik internal maupun eksternal, kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan kinerja guru menurun. Hal ini dikuatkan oleh Suyanto (2012:2) bahwa dari nilai maksimal 100, rata-rata secara nasional, guru-guru yang mengikuti uji kompetensi hanya mampu mencapai nilai 42,25. Sebuah studi yang dilakukan oleh Kemendikbud RI juga menyimpulkan banyak guru yang belum berusaha maksimal dalam meningkatkan dan memutakhirkan profesionalitasnya (Kemendikbud, 2012:16).

Tabel 1.1 Gambaran Kinerja Guru Aceh Berdasarkan Hasil UKG Depdiknas

Tahun	Provinsi	Peringkat
2015	34	32
2016	34	27
2017	34	23
2018	34	15

Menurut Hasibuan (2016:58) bahwa mengembangkan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk membangun kemampuan secara teknis, teoretis, konseptual dan moral relevan dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Guru yang belum mampu mendesain perangkat pembelajaran dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengembangan potensi peserta didik dapat dipertanyakan

komitmen kerjanya. Perlunya komitmen guru dalam bekerja karena guru adalah suatu profesi yang selalu tumbuh dan berkembang.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempengaruhi kinerjanya dan ada juga yang tidak mempengaruhi kinerjanya. Masalah bagaimana guru itu akan nyaman dalam memberikan materinya bila kebutuhannya tidak tercukupi dan kinerjanya tidak memadai. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen (2005:7-8) bahwa dalam Pasal 14 Ayat 1 disebutkan bahwa guru dapat memperoleh penghasilan dan mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pernyataan ini dipertegas lagi dipasal 15, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat yang terkait dengan tugasnya yang ditetapkan dengan dasar penghargaan atas prestasi. Keberhasilan kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah ditentukan juga keberhasilan guru dalam pengelolaan kelas. Sebagai seorang guru dituntut kinerja yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.

Guru seharusnya memiliki peran dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Guru dituntut agar dapat meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pernyataan tersebut menunjukkan tanggung jawab dari para guru sebagai penggerak pendidikan. Kinerja menurut Colquit, LePine dan Wesson (2015:156) adalah penghargaan atas pekerjaan sebagai guru merupakan salah satu faktor kepuasan kerja, dimana guru yang merasa dihargai oleh masyarakat akan lebih cenderung mencintai profesinya dan komitmen dalam pekerjaannya dan juga cenderung meningkatkan kinerjanya.

Jika dilihat dari model kinerja Colquit, LePine dan Wesson dibandingkan dengan model kinerja Robbins tampak sedikit persamaan yaitu kepuasan kerja individu berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Menurut Lawyer kepuasan kerja disebabkan oleh harapan, kemampuan dan imbalan dan persepsi terhadap tugas. Sedangkan Gibson dengan model Path Goalnya melihat posisi kinerja sejajar dengan kepuasan kerja. Menurut Luthan kinerja yang mempengaruhi kepuasan. Sedangkan Griffin kinerja dipengaruhi oleh motivasi juga kepuasan kerja. Menurut Griffin (2014:53) bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh komitmen. Sedangkan Newstrom (2015:26) melihat bahwa kepuasan sejajar dengan kinerja. Sedangkan Robbins (2015:57) melihat bahwa kemampuan (kompetensi) mempengaruhi kinerja yang berkaitan dengan kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan. Salah satunya adalah kompetensi pedagogik.

Menurut PP No 19 Tahun 2017 Pasal 52 bahwa kinerja guru adalah beban kerja yang mencakup kegiatan tugasnya yaitu: (1) merencanakan proses pembelajaran atau pembimbingan; (2) melaksanakan proses pembelajaran atau pembimbingan; (3) melakukan penilaian hasil pembelajaran atau pembimbingan; (4) melakukan bimbingan dan melatih peserta didik; (5) melakukan kegiatan tugas tambahan sesuai dengan beban kerja guru. Berdasarkan perbedaan tersebut dapat diprediksi bahwa variabel yang berpengaruh langsung adalah kompetensi pedagogik, komitmen kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu guru dengan kinerjanya mempunyai peranan penting dalam proses meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran serta menentukan capaian tujuan pendidikan.

Salah satu sumber daya manusia adalah guru yang merupakan profesi yang menentukan keberhasilan pendidikan yang optimal. Hal ini karena guru berperan sebagai ujung tombak proses belajar mengajar bagi siswanya (Depdiknas 2003:3). Guru yang mempunyai kinerja tinggi pada dasarnya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan memiliki wawasan kompetensi pedagogik, komitmen kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Hasil studi dokumentasi pada kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh pada bulan Februari 2020 menunjukkan bahwa jumlah guru SD Negeri sebanyak 1.202 orang. Data ini berdasarkan dari laporan data di Dapodikdasmen. Mereka pada umumnya berpendidikan sarjana atau strata satu. Berdasarkan data ini diasumsi bahwa guru-guru SD Negeri di Kota Banda Aceh memiliki karakteristik yang sama. Hasil dari wawancara beberapa kepala sekolah dasar tentang kinerja guru di sekolah menunjukkan bahwa: 1) penguasaan bahan yang diajarkan masih lemah; 2) cara pengajaran masih kurang efektif; 3) motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sebenarnya masih lemah; dan 4) lemahnya kematangan emosional, kemandirian dalam berpikir. Peningkatan kinerja guru dapat ditentukan oleh banyak faktor seperti komitmen kerja yang tinggi, terciptanya motivasi dan kepuasan kerja yang semuanya dapat dikelola dengan baik, kemampuan pedagogik guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan peneliti pada sekolah dasar negeri Kota Banda Aceh, ditemukan bahwa sebagai berikut: (1) masih banyak guru yang tidak memahami secara baik kemampuan pedagogik dan bagaimana

menerapkannya; (2) masih banyak guru yang pedagogiknya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diperoleh sebelumnya. Artinya masih banyak guru yang mengajar tidak memiliki kompetensi pedagogik; (3) mengindikasikan kurang adanya komitmen kerja guru dapat dicermati dari keberadaan disekolah hanya ada jika jadwal mengajar disekolahnya.

Selain itu, ada guru yang kurang bangga dengan keberhasilannya, ini mungkin berakibat kurangnya komitmen untuk meraih kesuksesan dan memajukan lembaganya. Ada guru yang masih tetap dalam golongan IV/a selama 5 sampai dengan 10 tahun. Hal ini mereka kurang dimotivasi untuk membuat karya ilmiah sebagai syarat kenaikan jabatan fungsionalnya; (4) masih ada guru yang memegang mata pelajaran yang tidak relevan dengan keahlian dan pendidikannya; (5) kesejahteraan belum layak, tidak sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya, penghasilan belum dapat mencukupi kebutuhan keluarga, (6) suasana kerja di lingkungan sekolah tempat guru mengajar dan pegawai lainnya kurang kondusif dan kurang dinamis sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai; (7) kurang pengawasan atau penilaian dilakukan kepala sekolah, menyebabkan guru tidak yakin dan puas apakah hasil kerjanya baik atau tidak. Hal ini menyebabkan guru cenderung melaksanakan tugas seadanya atau asal jadi. Hal ini menjadi menjadi permasalahan bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut bagaimana gambaran kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khusus guru PNS di SD Negeri Kota Banda Aceh. Faktor-faktor tersebut dicermati lebih lanjut terbatas hanya pada kompetensi pedagogiknya, komitmen kerjanya, motivasi kerjanya, dan kepuasan kerjanya.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai banyak faktor, selain kompetensi pedagogik dan komitmen kerja, juga ada faktor yang lain yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja yang menentukan juga keberhasilan guru dalam kinerjanya. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan tema yang diangkat pengaruh kompetensi pedagogik, komitmen kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.

1.2. Identifikasi Masalah

Persoalan kinerja guru di sekolah dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yang meliputi: (1) kompetensi pedagogik masih belum optimal; (2) banyak guru di sekolah yang belum mempunyai tingkat kompetensi yang dipersyaratkan; (3) rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas; (4) kurangnya pengetahuan kompetensi pedagogik berdampak pada kegiatan pembelajaran menjadi tidak kondusif; (5) rendahnya komitmen kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mengganggu proses pembelajaran dan menimbulkan persoalan dalam kinerja guru; (6) minimnya pemahaman kompetensi pedagogik mengakibatkan kesulitan dalam menyusun perangkat pembelajaran, menguasai bahan pelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan bagaimana penilaiannya; (7) bagaimanakah kompetensi pedagogik, komitmen kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru; (8) faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya; (9) bagaimana seorang guru yang mengajar tidak mempunyai kinerja tinggi; (10) apakah seorang guru dengan kompetensi pedagogiknya, komitmen kerjanya, motivasi kerjanya dan kepuasan kerjanya akan berpengaruh langsung terhadap kinerjanya.

1.3. Pembatasan Masalah

Banyak teori yang menjelaskan variabel kinerja dan banyak variabel yang diduga mempengaruhi kinerja yang sudah diuraikan pada bagian latar belakang. Untuk mencapai ketelitian, ketepatan, dan ketercapaian tujuan. Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh variabel kinerja sebagai perilaku dikaji dengan menggunakan Teori Gibson, Teori Robin, dan Teori Colquitt LePine, Wesson. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini untuk mengkaji kinerja guru yang dibatasi dengan 4 (empat) variabel yaitu: kompetensi pedagogiknya, komitmen kerjanya, motivasi kerjanya dan kepuasan kerjanya.

Variabel kompetensi pedagogik dibatasi dengan pemahaman dan pengetahuan guru tentang anak didik, teori belajar dan potensi anak yang sesuai dengan Teori Busro, Edy, Istarani dan Pulungan. Selanjutnya variabel komitmen kerja dibatasi dengan partisipasi dalam pekerjaan, tanggung jawab dalam pekerjaan dan loyalitas dalam bekerja sesuai dengan Teori Gibson, Cohen, Griffin, dan Greenberg. Variabel motivasi kerja dibatasi dengan berhasil menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan kendala pekerjaan dan penghargaan sesuai dengan Teori Maslow, Amstrong, Steers & Porter. Variabel kepuasan kerja dibatasi dengan kepuasan gaji, menyenangkan pekerjaan, moral kerja, supervisi, dan kondisi sekolah sesuai dengan Teori Greenberg dan Baron. Variabel kinerja seorang guru dibatasi pada guru di sekolah dasar negeri yang aktif mengajar di Banda Aceh. Variabel kinerja guru dibatasi dengan aspek perencanaan pembelajarannya, pelaksanaan pembelajarannya dan pelaksanaan evaluasinya yang sesuai dengan Teori Kinerja Keith Davis, George dan Leonard.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dapat dirumuskan:

1. Apakah ada pengaruh langsung positif kompetensi kepedagogik terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
2. Apakah ada pengaruh langsung positif komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
3. Apakah ada pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
4. Apakah ada pengaruh langsung positif kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
5. Apakah ada pengaruh langsung positif komitmen kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
6. Apakah ada pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
7. Apakah ada pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menemukan dan menganalisis ada pengaruh langsung positif kompetensi pedagogik terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.

2. Untuk menemukan dan menganalisis ada pengaruh langsung positif komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh
3. Untuk menemukan dan menganalisis ada pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
4. Untuk menemukan dan menganalisis ada pengaruh langsung positif kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
5. Untuk menemukan dan menganalisis ada pengaruh langsung positif komitmen kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
6. Untuk menemukan dan menganalisis ada pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.
7. Untuk menemukan dan menganalisis ada pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoretis
 - a. Hasil penelitian ini dapat didistribusikan sebagai bahan masukan ilmu manajemen pendidikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen berupa model kausal dan sekaligus menambah wawasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik, komitmen kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru (pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompetensi pedagogik, komitmen kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerjanya).

- b. Diharapkan temuan penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan menambah kajian konseptual yang berhubungan dengan kinerja dalam upaya pengembangan profesi guru.

1. Secara Praktis

Hasil temuan penelitian ini dapat menjadi informasi masukan :

1. Bagi guru SD untuk meningkatkan kemampuan dan wawasannya dalam peningkatan kinerjanya.
2. Bagi kepala sekolah dapat memberikan kebijakan dalam memfasilitasi guru-guru untuk meningkatkan kemampuannya dan dapat memberikan solusi dari permasalahan yang timbul dan temuan penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi kepala sekolah.
3. Bagi pengawas sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam mengatasi persoalan guru dan memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi Dinas Pendidikan sebagai pihak-pihak yang relevan dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan mutu profesi guru.
5. Bagi peneliti lanjut menjadi referensi yang menaruh minat terhadap kinerja guru dengan meneliti variabel-variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.