

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan nasional diselenggarakan sebagai proses pembudayaan dan pemberdayaan, di mana dalam proses tersebut membutuhkan pendidik yang dapat memberikan ketauladanan dan membangkitkan kemauan serta mengembangkan potensi peserta didik pada sekolah dasar. Sekolah Dasar (SD) merupakan bagian dari lembaga pendidikan dasar yang berfungsi menanamkan nilai, sikap, dan rasa keindahan, serta memberikan dasar pengetahuan, dan kemampuan membaca, menulis, dan berhitung bagi peserta didik agar memiliki bekal untuk melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Sehubungan dengan itu Ibrahim Bafadal (2016: 234) ada tiga misi yang diemban sekolah dasar, yaitu melakukan proses edukasi, proses sosialisasi, dan proses transformasi.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seiring dengan berkembangnya zaman, pendidikan menjadi suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh masyarakat. Di sisi lain, tingkat pendidikan juga menjadi salah satu tolok ukur kemajuan suatu masyarakat, daerah maupun negara. Pendidikan secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses pengembangan diri seseorang agar tetap bisa melangsungkan kehidupan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menyatakan:

pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari definisi tersebut terlihat jelas bahwa pendidikan memiliki sebuah tujuan yang sangat penting yakni membentuk peserta didik untuk menjadi manusia-manusia yang begitu sempurna baik dari segi fisik maupun spiritual sehingga diharapkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dapat meningkat

Guru merupakan salah satu sebutan bagi seorang pendidik untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fiskal, maupun aspek lainnya”. Dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa tugas guru yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Oleh karena itu, guru sering dipandang sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan pendidikan. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa guru merupakan sosok sentral dalam pendidikan. Sebaik apapun kurikulum, selengkap apapun sarana dan prasarana, dan sebagaimana kuatnya antusias peserta didik akan menjadi kurang maksimal apabila tidak diimbangi dengan kemampuan guru yang baik.

Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, pendidikan dasar bertujuan membangun landasan bagi berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Rusman mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, pendidikan perlu diorganisasi dan diarahkan pada pencapaian lima pilar pengetahuan, yaitu: (1) belajar untuk beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) belajar untuk mengetahui; (3) belajar untuk berbuat; (4) belajar untuk hidup antar sesama secara berdampingan; dan (5) belajar untuk membentuk jati diri. Oleh karena itu, SD sebagai suatu lembaga pendidikan membutuhkan guru profesional untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Jadi, esensi pendidikan di SD adalah proses pembelajaran, di mana guru merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran tersebut.

Direktorat Tenaga Kependidikan menjelaskan bahwa “guru merupakan unsur pendidikan yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah dan banyak menentukan keberhasilan anak didik dalam mencapai tujuan. Menurut Rusman (2019: 65). Guru adalah tenaga pendidik yang memiliki peran strategis dalam pembangunan di bidang pendidikan nasional. Sehubungan dengan uraian di atas, Wardiman Djoyonegoro dalam (Mulyasa, Enco. (2008: 6) menjelaskan tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu: (1) guru dan tenaga kependidikan yang profesional; (2) sarana gedung; dan (3) buku yang berkualitas. Jadi (Mulyasa,

Enco. (2008: 3) ., guru yang profesional merupakan syarat utama yang harus dipenuhi agar pendidikan dapat berhasil mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan guru profesional, dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ditentukan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik sarjana atau diploma empat, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta berkemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya, dalam Pasal 7 Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa profesi guru merupakan pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kinerja yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia. Ketiga pasal tersebut menegaskan bahwa guru profesional harus memiliki prinsip kinerja organisasi, kualifikasi akademik, kompetensi, dan tanggung jawab sebagai dasar untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Melalui upaya-upaya yang telah dilakukan pemerintah tersebut diharapkan guru mampu menjalankan pekerjaannya dengan profesional sehingga diharapkan dampak yang diperoleh adalah sumber daya manusia di negeri ini akan sedikit demi sedikit meningkat terutama untuk generasi muda. Hal ini tentunya merupakan suatu langkah yang baik untuk menyiapkan generasi muda agar tidak tertinggal dengan bangsa lain khususnya dalam bidang pendidikan. Maka dari itu penting kiranya bagi seorang guru untuk benar-benar menjalankan pekerjaannya dengan baik. Salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang

guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri.

Akan tetapi keadaan di lapangan memperlihatkan bahwa masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang profesional. Dalam aspek perencanaan pembelajaran masih ditemukan guru yang hanya menjiplak rencana pelaksanaan pembelajaran orang lain. Padahal seharusnya rencana pelaksanaan pembelajaran harus dibuat sendiri oleh guru sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didiknya. Dalam aspek pelaksanaan pembelajaran masih ditemukan guru yang belum disiplin dalam bekerja seperti terlambat masuk kelas dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Selain itu guru juga masih kurang kreatif untuk menyusun strategi pembelajaran yang efektif dan menciptakan media pembelajaran yang menarik dan tepat untuk siswa. Guru lebih sering menggunakan metode pembelajaran dengan ceramah dibandingkan dengan metode pembelajaran yang lain. Dalam aspek evaluasi pembelajaran guru lebih sering menggunakan sistem evaluasi pembelajaran dengan tes tertulis dibandingkan sistem evaluasi pembelajaran yang lain. Padahal guru dapat memilih sistem evaluasi pembelajaran lain yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan materi yang sedang diajarkan.

Sara Bubb dan Peter Earley mengemukakan bahwa “*professional development is crucial for organizational growth and school improvement. The professional growth of teachers and other staff is a key component of developing children’s learning.*” Pernyataan di atas menjelaskan bahwa pengembangan profesional sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan perbaikan sekolah.

Pertumbuhan profesional guru dan staf lainnya adalah komponen kunci pengembangan pembelajaran anak-anak.

Udin Syaefudin Saud (2019: 97) mengemukakan ciri-ciri guru profesional, yaitu: (1) mempunyai kinerja terhadap organisasi atau kinerja pada proses belajar siswa; (2) menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya; (3) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (4) merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya. Sesuai dengan itu, Rusman (2009: 370 – 371) mengemukakan ciri-ciri guru profesional, yaitu: (1) kinerja dalam kepentingan siswa dan pelaksanaan pembelajaran; (2) menguasai secara mendalam materi dan penggunaan strategi pembelajaran; (3) mampu berpikir sistematis dan selalu belajar dari pengalaman, mau refleksi diri, dan koreksi; (4) proses belajar mengajar menjadi semakin baik; dan (5) bertanggungjawab memantau dan mengamati tingkah siswa melalui kegiatan evaluasi. Aplikasi di kelas mampu membuat program evaluasi analisis, remedial, dan melaksanakan bimbingan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa guru profesional wajib memiliki kinerja yang tinggi. Yelon dan Weinstein dalam Enco Mulyasa (2008: 97) dapat dijelaskan beberapa peran guru, yakni guru sebagai pendidik, pengajar, pelatih, pembimbing, penasihat, pembaharu, model dan teladan, pribadi, peneliti, motivator kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, aktor, emansipator, pengawet budaya, kulminator, evaluator, dan pembawa cerita atau komunikator.

Pelaksanaan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran. Selanjutnya, guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan menjadikan hasil evaluasi pembelajaran tersebut sebagai masukan pada kegiatan refleksi diri dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajarannya secara berkelanjutan. Guru profesional harus selalu berusaha meningkatkan kemampuannya sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi agar dapat melakukan pembelajaran yang efektif dan efisien. Usaha guru meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus adalah dilandasi kinerja organisasi yang tinggi untuk mewujudkan tujuan pribadinya sejalan dengan tujuan organisasi (sekolah). Profesi guru sebagai pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja yang dimilikinya.

Secara teoritis banyak faktor penyebab kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Castetter mengemukakan bahwa sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak baik berasal dari 1) Sumber individu itu sendiri, yaitu : (a) kelemahan intelektual, (b) kelemahan psikologis, (c) demotivasi, (d) faktor personalitas, (e) keusangan/ketuaan, dan (f) orientasi nilai ; 2) Sumber dari organisasi, yaitu : (a) sistem organisasi, (b) peranan organisasi, (c) kelompok-kelompok dalam organisasi, (d) perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, (e) budaya organisasi ; 3) Sumber dari lingkungan eksternal, yaitu : (a) keluarga,

(b) kondisi ekonomi, (c) kondisi politik, (d) kondisi hukum, (e) nilai-nilai sosial, (f) pasaran kerja, (g) perubahan teknologi, (h) perkumpulan-perkumpulan. Sehubungan dengan kinerja, Newstrom (2007: 209) mengemukakan Model Loop Kinerja-kepuasan usaha yang menjelaskan bahwa usaha merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja, kinerja secara langsung mempengaruhi ganjaran, selanjutnya ganjaran secara langsung mempengaruhi persepsi tentang keadilan ganjaran, persepsi tentang keadilan ganjaran secara langsung mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan, kepuasan atau ketidakpuasan secara langsung mempengaruhi kinerja, pengunduran diri, ketidakhadiran, kelambatan, pencurian, kekerasan, dan anggota organisasi yang miskin kinerja, dan selanjutnya kinerja secara langsung mempengaruhi usaha. Selanjutnya, Luthans. Fred (2006: 575) mengemukakan Teori Penetapan Tujuan dari Edwin Locke yang menjelaskan bahwa inti tujuan (spesifik dan kesulitan) secara langsung mempengaruhi kinerja, yang mana pengaruh tersebut diperkuat atau diperlemah oleh kinerja tujuan, kepentingan tujuan, efikasi diri, umpan balik, kompleksitas tugas, pilihan, usaha, ketekunan, dan strategi, selanjutnya kinerja secara langsung mempengaruhi kepuasan, dan akhirnya kepuasan secara langsung mempengaruhi kinerja tujuan, kepentingan tujuan, efikasi diri, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Teori Penetapan Tujuan tersebut menjelaskan bahwa faktor tujuan secara langsung mempengaruhi kinerja, dan kinerja secara langsung mempengaruhi kepuasan, di mana tujuan-tujuan tertentu yang sulit atau tujuan khusus lebih efektif daripada tujuan yang mudah atau umum untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Bertentangan dengan Teori Penetapan Tujuan yang menjelaskan kinerja secara langsung mempengaruhi kepuasan, Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 9) menjelaskan bahwa kepuasan secara langsung mempengaruhi kinerja. Model Integrasi Perilaku Organisasi tersebut menjelaskan bahwa selain kepuasan kerja, motivasi juga secara langsung mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja secara langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi. Jadi, budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja. Berbeda dengan penjelasan Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine, dan Wesson yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, Model Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja dan Kepuasan dari Robbin dan Judge (2009: 607-608) menjelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja. Jadi, berdasarkan penjelasan kedua model teori tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan faktor penentu kinerja karena berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan kinerja,

Sehubungan dengan kinerja guru, Sudawan Danim (2011: 262-264) mengemukakan bahwa: (a) guru harus berperilaku secara profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran; (b) guru harus membimbing peserta didik untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan hak-hak dan kewajibannya sebagai individu, warga sekolah, dan anggota masyarakat; (c) guru harus mengakui bahwa setiap peserta didik memiliki karakteristik secara

individual dan masing-masing berhak atas layanan pembelajaran; (d) guru harus menghimpun informasi tentang peserta didik dan menggunakannya untuk kepentingan proses kependidikan.

Berdasarkan pernyataan di atas, peranan guru sangat menentukan keberhasilan anak dalam pembelajaran anak yang didukung oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Sehubungan dengan itu, Christopher Rhodes dan Mark Brundrett (2010: 157) mengemukakan bahwa *“the advocate that successful instructional leaders talk to teachers about their instruction, encourage collaboration between teachers and empower teachers to foster decision-making, professional growth, teacher leadership, status, autonomy, impact, and self-efficacy.”* Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa pendukung pemimpin instruksional yang berhasil berbicara dengan guru tentang pengajaran mereka, mendorong kolaborasi antara guru dan memberdayakan guru untuk mendorong pengambilan keputusan, pertumbuhan profesional, kepemimpinan guru, status, otonomi, dampak, dan *self-efficacy* (keyakinan diri). Sesuai pernyataan Yelon dan Weinstein dalam Mulyasa, Enco. (2008: 37) menjelaskan beberapa peran guru, yakni guru sebagai pendidik, pengajar, pelatih, pembimbing, penasihat, pembaharu, model dan teladan, pribadi, peneliti, motivator kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, aktor, *emancipator*, pengawet budaya, *kolimator*, *evaluator*, dan pembawa cerita atau komunikator.

Pada pelaksanaan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran. Selanjutnya, guru yang memiliki

budaya organisasi yang kuat, komunikasi interpersonal yang baik, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan menjadikan hasil evaluasi pembelajaran tersebut sebagai masukan pada kegiatan refleksi diri dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajarannya secara berkelanjutan. Guru profesional harus selalu berusaha meningkatkan kemampuannya sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi agar dapat melakukan pembelajaran yang efektif dan efisien. Usaha guru meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus adalah dilandasi kinerja organisasi yang tinggi untuk mewujudkan tujuan pribadinya sejalan dengan tujuan organisasi (sekolah). Profesi guru sebagai pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kinerja organisasi yang tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan motivasi berprestasi, budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja yang dimilikinya.

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia, berbagai upaya telah dilakukan meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Program sertifikasi pendidik melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) beserta pemberian tunjangan profesinya, penataran, pelatihan, seminar, dan pendidikan lanjutan melalui Program Sarjana Kependidikan bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ) maupun melalui Program S1 ke beberapa perguruan tinggi adalah sebagian dari upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk mewujudkan guru menjadi tenaga pendidik profesional yang memiliki kinerja yang baik, budaya organisasi yang kuat, komunikasi interpersonal yang baik, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Jadi, guru diharapkan dapat melaksanakan tugas

dan fungsinya secara baik dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional Namun, pernyataan Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) dalam seminar Internasional bertema Mengembangkan Guru Profesional dan Berkarakter Menuju Komunitas ASEAN 2015 di Jakarta pada tanggal 25 November 2011 mengemukakan kurangnya pembinaan guru oleh pemerintah menyebabkan guru di Indonesia baru 60% yang menjalankan profesinya dengan baik. Lebih lanjut, Mulyasa (2008: 43) yang mengemukakan kesalahan yang sering dilakukan guru, yaitu: (1) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran; (2) menunggu peserta didik berperilaku negatif; (3) menggunakan *destructive discipline*; (4) mengabaikan perbedaan peserta didik; (5) merasa paling pandai; dan (6) tidak adil. Kesalahan-kesalahan tersebut di atas menunjukkan betapa rendahnya keinginan guru untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja organisasi guru tergolong rendah.

Mutu pendidikan Aceh saat ini masih memprihatinkan, kualitas pendidikan Aceh berada pada peringkat 27 dari 34 provinsi se Indonesia dan ranking guru di Aceh berada di 28 Nasional. Rendahnya kinerja atau mutu kualitas sumber daya manusia (SDM) guru menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas pendidikan di provinsi Aceh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kandep (UPTD) kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya bersama, dapat disimpulkan bahwa indikasi kinerja guru masih sangat rendah dan berdasarkan hasil studi pendahuluan dalam penelitian ini, di temukan rendahnya kinerja guru hal ini dapat dilihat dari studi

awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap lima belas Sekolah Dasar (SD) Negeri di Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Gambaran kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya

No	Uraian	Persentase
1	Guru tidak menggunakan media teknologi dalam pembelajaran	50%
2	Tanggung jawab kerja guru rendah	40%
3	Tingkat kedisiplinan guru rendah	50%
4	Guru malas mengupdate ilmu	40%
5	Guru belum bersertifikasi	30%

Fenomena yang menunjukkan pada tabel 1.1 antara lain: (1) Guru tidak menggunakan media teknologi dalam pembelajaran (50%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran untuk mengajar di kelas. (2) Tanggung jawab kerja guru rendah (40%), ditunjukkan dengan guru sering terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. (3) Tingkat kedisiplinan guru rendah (50%), ditunjukkan dengan guru sering datang terlambat dan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya. (4) Guru malas mengupdate ilmu (40%), ditunjukkan dengan masih banyak guru yang tidak mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan (5) Guru belum bersertifikasi (30%), ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk memenuhi syarat-syarat mengikuti sertifikasi guru karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan dan lain-lain.

Sehubungan dengan itu, Saragih (2012: 56) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa permasalahan yang dialami guru sekolah dasar saat ini adalah lemahnya kinerja guru. Selain itu, permasalahan yang dihadapi guru Sekolah Dasar (SD) kurang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Hasil ini didukung hasil penelitian Balitbang PDIP tahun 2017 menemukan presentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA sebanyak 67,1%; guru SMP sebanyak 64,1%; dan guru SD sebanyak 50,7%. Hal ini menunjukkan rata-rata keseluruhan guru, mulai dari guru SD, SMP, dan SMA sebanyak 60,6% yang layak dan 39,4% belum layak atau kurang profesional untuk menjadi guru. Berdasarkan penjelasan Direktur United Nations Development Programmer (UNDP) Indonesia pada tanggal 22 Maret 2017 dapat diketahui bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia menurun dari peringkat 110 dari 188 negara pada tahun 2015 menjadi peringkat 113 dari 188 negara pada tahun 2016. Usman Husaini (2008: 15) mengemukakan bahwa 80 % masalah mutu pendidikan di Indonesia adalah disebabkan oleh manajemennya. Sirait Jumira (2016: 42-43) dalam penelitiannya menemukan bahwa mutu pendidikan, khususnya sekolah dasar masih belum sesuai dengan harapan disebabkan beberapa faktor, yaitu: (1) kepala sekolah; (2) guru; dan (3) sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai.

Hasil penelitian Pangaribuan, Siburian, dan Manullang menemukan (2016: 2) bahwa budaya organisasi, kepemimpinan pembelajaran, motivasi kerja, dan perilaku inovatif berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah, yang mana budaya organisasi, dan kepemimpinan pembelajaran

berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan perilaku inovatif, sedangkan motivasi kerja, dan perilaku inovatif hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah. Wijaya Candra (2015: 31) dalam penelitiannya menemukan budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan secara langsung mempengaruhi keefektifan kerja, sedangkan kepuasan kerja, stres pekerjaan, dan motivasi kerja hanya memiliki pengaruh langsung terhadap keefektifan kerja. Hasil penelitian Marwan menemukan bahwa kinerja secara langsung dipengaruhi perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Elfrianto (2016: 128) menemukan bahwa pengawasan, kepemimpinan instruksional, budaya organisasi, motivasi berprestasi berpengaruh terhadap guru SMP Muhammadiyah Medan. Tambunan (2008: 215) dalam penelitiannya menemukan bahwa secara rata-rata komunikasi interpersonal guru sekolah menengah adalah tergolong kurang.

Hasil penelitian Tumiran (2016: 215) menemukan bahwa kinerja secara langsung dipengaruhi kepemimpinan transformational, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal. Aktar Salim (2017: 26) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi, kompetensi manajerial, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian tersebut di atas menemukan tiga faktor yang sama mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) budaya organisasi; (2) kepemimpinan; dan (3) motivasi kerja, (Komunikasi Interpersonal).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas dapat diketahui beberapa variabel yang terkait dengan masalah kinerja guru, yaitu: budaya organisasi,

komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi, di mana hubungan antara kelima variabel tersebut dapat dijadikan menjadi model teoritis kinerja guru di SD. Oleh karena itu, dalam rangka mengatasi permasalahan kinerja guru di Indonesia, khususnya kinerja guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya diperlukan suatu studi tentang faktor-faktor yang dapat memprediksi atau mengendalikan kinerja guru tersebut. Selain itu, penelitian kinerja guru SD di Kecamatan Bandar Kabupaten Pidie Jaya diperlukan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru tersebut yang menjelaskan bahwa beberapa dari mereka sibuk melakukan usaha pertanian dan usaha jualan sehingga kurang memaksimalkan usaha mereka dalam mencapai tujuan sekolah. Hal tersebut menunjukkan kinerja guru yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan karena tidak berusaha keras sesuai keinginan sekolah dalam mencapai tujuan. Seyogyanya, guru harus memiliki kinerja yang tinggi yang ditandai dengan usaha keras secara terus-menerus untuk pencapaian tujuan sekolah.

Permasalahan-permasalahan mengenai kinerja guru yang ada saat ini dapat terjadi pada semua daerah di Indonesia termasuk salah satunya adalah di Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh. Berdasarkan data yang penulis peroleh pada tanggal 16 Desember 2019 dari Dinas Pendidikan Dasar Kabupaten Pidie Jaya mengenai standar pelayanan minimal pendidikan, di Kecamatan Bandar Baru masih ditemukan guru yang belum menjalankan tugas seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Permasalahan yang terjadi antara lain seperti guru yang belum membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran dalam merencanakan pembelajaran maupun guru yang belum

mengembangkan serta menerapkan program penilaian terhadap peserta didik. Lebih lanjut dari data yang penulis peroleh, permasalahan permasalahan tersebut lebih banyak terjadi pada guru untuk tingkat Sekolah Dasar (SD).

Selain itu, penelitian kinerja guru SD belum pernah dilakukan di kabupaten tersebut, sehingga perlu dilakukan penelitian, yaitu untuk meneliti bagaimana pengaruh beberapa variabel yaitu: Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SD Negeri di kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan kinerja guru dapat disebabkan berbagai faktor, baik faktor dalam diri maupun faktor di luar diri guru. Oleh sebab itu, perlu dipertanyakan hal-hal berikut: (1). Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja?; (2). Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?; (3). Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (4). Apakah Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja?; (5). Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja?; (6). Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (7). Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja?; (8). Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (9). Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?; (10). Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (11). Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?; (12). Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja?; (13). Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (14). Apakah

kepribadian berpengaruh terhadap motivasi kerja?; (15). kepribadian berpengaruh terhadap kinerja; (16). Apakah kemampuan berpengaruh terhadap motivasi kerja?; (17). Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (18). Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja; (19). Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja?; (20). Apakah Stress berpengaruh terhadap kinerja?; (21). Apakah etika berpengaruh terhadap kinerja?; (22). Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja?; (23). Apakah pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja?; (24). Apakah kinerja organisasi berpengaruh terhadap kinerja?; (25). Apakah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja?; (26). Apakah keyakinan berpengaruh terhadap kinerja?; (27). Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?; (28). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana diuraikan dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah, perlu dilakukan pembatasan masalah. Dengan mempertimbangkan lingkup permasalahan yang sangat luas, keterbatasan sumber daya, efisiensi pelaksanaan penelitian dan kedalaman pengkajian dari masalah penelitian maka masalah penelitian dibatasi pada lingkup Kinerja (*performance*) guru Sekolah Dasar Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. Adapun yang mendasari hal ini adalah karena faktor ini belum pernah dikaji, dan merupakan faktor yang sangat penting untuk dikaji agar dapat menjamin kualitas pendidikan di Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini difokuskan pada lima variabel penelitian, yaitu: kinerja guru, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, kepuasan kerja,

dan motivasi kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada Tahun Pembelajaran 2019/2020.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang di atas, diajukan rumusan masalah sebagai berikut.

1.4.1 Rumusan Deskriptif Penelitian :

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?
5. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri?

1.4.2 Rumusan Model Struktur :

Bagaimanakah model kinerja guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenous dengan variabel endogenous yang adaptif diimplementasikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kabupaten Pidie Jaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis:

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.
5. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.
7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.
8. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri.

9. Model kinerja guru SD yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenous dengan variabel endogenous yang adaptif diimplementasikan pada sekolah dasar di Kabupaten Pidie Jaya.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori komunikasi interpersonal, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

2.1 Bagi para guru dapat dijadikan sebagai evaluasi diri untuk meningkatkan kinerja guru pada sekolah tempat bekerja.

2.2 Bagi kepala sekolah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka memberdayakan dan meningkatkan kinerja guru melalui usaha perbaikan komunikasi interpersonal, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru.

2.3. Bagi pengawas dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui usaha perbaikan komunikasi interpersonal, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru.

2.4. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang relevan dan selanjutnya dapat dikembangkan dengan mengkaji variabel lain di luar variabel yang diteliti.

