

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru adalah seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan, meliputi kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Kinerja guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹

Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasi.² Pendapat tersebut menjelaskan bahwa untuk melihat kinerja guru tidak hanya terbatas pada saat proses pembelajaran di kelas, tetapi termasuk kegiatan guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran tersebut. Peningkatan kinerja guru memiliki peran yang penting terutama berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didiknya. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seorang guru akan berdampak positif pada prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru akan dinilai efektif dan optimal apabila guru mempunyai kompetensi yang memadai. Kemendikbud dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru juga menjelaskan Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi

¹ Supardi. 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 54

² Supardi. 2013, *Kinerja Guru*, hlm. 29

tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian.³ Guru sebagai pendidik profesional memiliki tujuh tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁴ Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Faktor yang saling mempengaruhi dan saling berhubungan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru dan faktor kompetensi yang wajib miliki oleh guru.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru menurut Saondi dan Suherman, antara lain kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja.⁵ Dari faktor-faktor tersebut, pendidikan dan pelatihan (diklat) termasuk kedalam faktor pengembangan profesi yang harus diikuti guru untuk meningkatkan profesionalitas kinerjanya.

Diklat diartikan sebagai pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi praktik, dilakukan dilapangan,

³ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG)*, Jakarta : Kemenbud, hlm. 8

⁴ Danim dan Khairil, 2011, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfa Beta, hlm. 5

⁵ Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, hlm. 25

berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.⁶ Diklat adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dari sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat bekerja.⁷

Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Kegiatan Diklat bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Kegiatan berupa Diklat sangat penting dalam rangka tertib administrasi serta peningkatan kualitas pengelolaan proses pembelajaran serta peningkatan kualitas kinerja guru, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.⁸

Faktor lainnya yang dianggap mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi terutamanya kompetensi pedagogik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut: (1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru. (2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat. Arahan dan dukungan

⁶ Malayu Hasibuan Sp, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Belas. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 70

⁷ Daryanto dan Bintoro, 2014, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: Gaya Media, hlm. 31

⁸ H. Abdul Choliq, 2014, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Ombak, hlm. 179

kerja kepada guru. (3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).⁹ Kompetensi terutama kompetensi pedagogik dalam penelitian ini termasuk dalam faktor personal/individual.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang wajib pahami dan dimiliki guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja.¹⁰ Kompetensi guru pada hakikatnya tidak bisa dilepaskan dari konsep guru dan hakikat tugas guru. Pentingnya kompetensi guru bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru; (2) kompetensi guru penting sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru; (3) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.¹¹

Kompetensi utama yang harus dimiliki guru agar pembelajaran yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogik. Guru harus belajar secara maksimal untuk menguasai kompetensi pedagogik ini secara

⁹ Martinis Yamin dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, hlm. 43

¹⁰ Taniredja, *et al*, 2016, *Guru yang Profesional*, Bandung: Alfabeta, hlm. 73

¹¹ Hamzah, B. Uno, 2011, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 64

teori dan praktik. Dari sinilah perubahan dan kemajuan akan terjadi dengan pesat dan produktif. Kompetensi pedagogik dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (a) 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.¹²

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Semakin baik kompetensi pedagogik guru maka semakin baik pula kemampuan yang akan dimilikinya. Hal ini dikarenakan guru tersebut akan mampu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan baik, ia mampu merencanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar serta mampu menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.1
Pelaksanaan Diklat KKG di KKMI Kecamatan Bangsri 2018/2019

No	Diklat KKG	Tanggal Pelaksanaan
1	Diklat Rancangan Perangkat Pembelajaran K13 Guru kelas 1 sampai dengan kelas 6	27 Juni 2018
2	Diklat K13 Revisi Guru Kelas 1, 2, 4, 5	05 Agustus 2018
3	Diklat Aplikasi Raport Digital K13 Revisi Guru Kelas 1, 2, 4, 5	22 November 2018
4	Diklat Pengembangan Perangkat Pembelajaran K13 Revisi Guru Kelas 1, 2, 4, dan 5	08 Januari 2019
5	Diklat Praktek K13 Revisi Guru Kelas 1, 2, 4, dan 5	12 Maret 2019

Sumber :¹³

¹² Jamal Ma'mur Asmani, 7 *Kompetensi Guru yang Menyenangkan*, Yogyakarta: Power Books, 2009, hlm. 39

¹³ Dokumen Tata Usaha KKMI Bangsri, diperoleh tanggal 20 Maret 2019

Diklat yang sering diikuti oleh guru MI di KKMI Kecamatan Bangsri adalah forum diskusi KKG. Namun realitanya Diklat yang diberikan kepada guru belum dapat dipraktikkan oleh guru di sekolah karena berbagai sebab. Dari keluhan beberapa guru, sering kali tidak ada kesempatan untuk mempraktikkan ketrampilan yang baru diperoleh dari Diklat karena terhambat berbagai faktor, antara lain karena intensitas Diklat terlalu minim (2 bulan sekali), waktu pelaksanaan Diklat terlalu singkat, dan jenis diklat yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan serta masih ditemukan guru tidak mengikuti Diklat. Selain itu, pada observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan guru dalam mengaplikasikan kompetensinya ketika mengajar. Hal ini terlihat ketika guru mengabaikan komponen-komponen dalam kompetensi guru khususnya kompetensi yang berkaitan secara langsung dengan pelaksanaan proses belajar mengajar seperti mengabaikan pemberian motivasi kepada siswa terkait materi yang akan disampaikan, penggunaan metode mengajar yang kurang bervariasi, kurangnya *feedback* dari siswa ketika guru menjelaskan.

Berdasarkan observasi awal kinerja guru yang dilakukan peneliti terhadap 10 guru di beberapa Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Bangsri, yaitu MI Tahfidhul Qur'an Amsilati, MI Miftahul Ulum Bondo, MI Hasyim Asy'ari Bangsri, MI Tamrinus Sibyan Tengguli, dan MI Mabadil Huda Banjaran. Sebagaimana Tabel 1.2 dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja guru kurang baik, hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya guru dalam menggunakan alat dan media dalam proses pembelajaran, serta tidak semua guru mengembangkan RPP (rencana satuan pembelajaran) secara maksimal.

Tabel 1.2
Studi Pendahuluan Penilaian Kinerja Guru di Beberapa MI di Kecamatan
Bangsri Tahun Ajaran 2018/2019

No	Kinerja Guru	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Perencanaan Kegiatan Pembelajaran	44	60	73,3 %
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	53	70	75,7 %
3	Evaluasi/Penilaian	48	70	68,6 %
Rata-rata				72,5 %

Sumber :¹⁴

Tabel tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru pada beberapa lembaga Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa perencanaan kegiatan pembelajaran diperoleh skor total 44 dari skor ideal 60 dengan persentase 73,3%. Persentase pelaksanaan kegiatan pembelajaran diperoleh 75,7% dengan skor total 53 dari skor ideal 70, dan evaluasi/penilaian dalam kinerja guru memperoleh skor total 48 dari skor ideal 70 dengan persentase sebesar 68,6%. Sehingga diperoleh persentase rata-rata penilaian kinerja guru 72,5 % dari nilai yang seharusnya tertinggi 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru madrasah terutamanya guru yang berada dibawah naungan KKMI Bangsri masih perlu ditingkatkan lagi kinerjanya.

Berdasarkan kajian teori dan hasil observasi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah tentang permasalahan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu intensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) guru dan kompetensi pedagogik guru di MI se-Kecamatan Bangsri Jepara. Berdasarkan pemaparan di atas maka judul tesis yang peneliti ajukan:

¹⁴ Observasi, Penilaian Kinerja Guru di beberapa MI Kecamatan Bangsri dilakukan pada tanggal 29 Oktober 2019.

“Pengaruh Intensitas Pendidikan dan Pelatihan dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Bangsri Jepara.”

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, secara lebih lanjut permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya kinerja guru
- b. Faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan dan kompetensi pedagogik guru.
- c. Intensitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih minim hanya dilakukan dua bulan sekali.
- d. Kurangnya evaluasi atas pelaksanaan pendidikan dan latihan (diklat) sehingga pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh guru rendah.
- e. Terdapat guru yang belum menguasai kompetensi pedagogik (merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian)
- f. Terdapat guru yang kurang bisa memanfaatkan pengalaman mengajar yang telah didapatkannya khususnya dari mengikuti pendidikan dan latihan (diklat), sehingga akan mempengaruhi kinerja dalam mengajar.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya pembahasan mengenai masalah-masalah di atas, maka fokus penelitian ini akan menguji dan menganalisis kinerja

guru di MI se Kecamatan Bangsri serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini dibatasi 3 variabel yaitu kinerja guru sebagai variabel dependent dan intensitas pendidikan dan pelatihan dan kompetensi pedagogik sebagai variabel independent.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh intensitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Bangsri Jepara?
2. Adakah pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Bangsri Jepara?
3. Adakah pengaruh intensitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan kompetensi pedagogik guru secara simultan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Bangsri Jepara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh intensitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Bangsri Jepara.
2. Menguji dan menganalisis kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Bangsri Jepara.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh intensitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan kompetensi pedagogik guru secara simultan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Bangsri Jepara.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sehingga memiliki kegunaan baik bagi pihak peneliti sendiri maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan sumbangan khasanah dibidang pendidikan khususnya terkait kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kebijakan pimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah.

F. Sistematika Penulisan

Kerangka penulisan tesis dalam penelitian ini terdiri dari lima BAB, sebagaimana perincian di bawah ini :

BAB I adalah Pendahuluan. Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II menguraikan landasan teori meliputi diskripsi teori tentang kinerja guru, intensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) guru dan kompetensi pedagogik guru; kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III metode penelitian menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian; populasi dan sampel; variabel dan indikator; teknik pengumpulan data dan instrument penelitian; pengujian instrument; dan teknik analisis data.

BAB IV adalah hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan meliputi pengaruh Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru terhadap Kinerja Guru, pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru, dan pengaruh Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kompetensi Pedagogik Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru.

BAB V penutup. Bab ini merupakan bab terakhir menjelaskan kesimpulan dan saran.



