

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Deskripsi teori merupakan dasar bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Deskripsi teori memuat teori-teori yang dikemukakan oleh para tokoh yang ahli di bidangnya. Deskripsi teori dalam penelitian ini meliputi kinerja guru, pendidikan dan pelatihan, dan kompetensi pedagogik guru. Di samping itu akan menjelaskan kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja (*performance*) bisa disebut juga dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja.¹ Saondi dan Suherman mengatakan, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.”² Pendapat tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan merupakan kinerja.

¹ Donni Juni Priansa, 2014, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfa Beta, hlm. 46

² Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, hlm. 20

Keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran sangat ditentukan guru. Priansa menjelaskan, guru merupakan orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, melalui pengoptimalan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh peserta didiknya.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 Dari beberapa pengertian tersebut, guru mempunyai tugas dan peran penting dalam dunia pendidikan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya.

Supardi menyebutkan kinerja guru sebagai kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang ditunjukkan oleh kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan, pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan kemampuan melaksanakan program remedial.⁵

Supardi menjelaskan, kinerja guru adalah “suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menunjukkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru

³ Donni Juni Priansa, 2014, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfa Beta, hlm.

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

⁵ Supardi. 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 40

dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.”⁶ Lebih lanjut, Susanto menegaskan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.⁷ Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja dan seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan, dipenuhi.

Supardi memaparkan, “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar peserta didik.”⁸ Kinerja guru dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.⁹ Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan dan komitmen atas tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru.

Susanto mengemukakan, kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasi.¹⁰ 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. Dengan

⁶ Supardi. 2013, *Kinerja Guru*, hlm. 54

⁷ Ahmad Susanto, 2013, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Jakarta: Kencana, hlm. 29

⁸ Supardi. 2013, *Kinerja Guru*, hlm. 54

⁹ Donni Juni Priansa, 2014, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfa Beta, hlm.

¹⁰ Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, hlm. 29

demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana dan prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik akan menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja guru yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memberikan layanan pendidikan yang ditunjukkan dengan seberapa baik pekerjaan yang telah dihasilkan dan sikapnya dalam bekerja. Kinerja guru menggambarkan apa yang telah dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai penerapan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya.

b. Indikator Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan untuk menentukan guru yang bermutu baik dan profesional. Susanto mengatakan “penilaian kinerja guru merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya.”¹¹ Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan

¹¹ Ahmad Susanto, 2013, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Jakarta: Kencana, hlm. 355

kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Penilaian kinerja guru sebagai suatu upaya untuk menentukan gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.¹² Kemendikbud dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru juga menjelaskan Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi 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.¹³

Uraian mengenai indikator penilaian kinerja guru dijelaskan sebagai berikut:

1) Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Proses pembelajaran perlu direncanakan, agar dalam pelaksanaannya dapat berlangsung dengan baik, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Susanto menyatakan kemampuan guru dalam perencanaan kegiatan pembelajaran tersebut dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu: menyusun program semester, menyusun program tahunan, mengembangkan silabus

¹² E. Mulyasa, 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 88

¹³ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG)*, Jakarta: Kemendikbud, hlm. 8

pembelajaran, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, memilih metode pembelajaran, dan menyiapkan media/alat peraga yang dibutuhkan.¹⁴

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dari keseluruhan proses pembelajaran yang ditandai adanya pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan alat-alat, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan guru dalam membuka pembelajaran, menyampaikan materi pembelajaran, dan menutup pembelajaran.¹⁵

3) Evaluasi/Penilaian

Penilaian pembelajaran pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Susanto menegaskan melaksanakan evaluasi pembelajaran sangat penting dalam rangka untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran.¹⁶

Penilaian pembelajaran diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru, agar guru mengetahui kekurangan dan kelebihan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan. Penilaian pembelajaran dapat dijadikan sebagai pedoman untuk

¹⁴ Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Jakarta: Kencana, 2013, hlm. 37

¹⁵ Ahmad Susanto, 2013, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, hlm. 49

¹⁶ Ahmad Susanto, 2013, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, hlm. 52

melaksanakan pembelajaran selanjutnya, agar lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan untuk menilai/mengukur pengetahuan, keterampilan, nilai, dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Melalui penilaian kinerja guru, diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi diri bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya, agar penerapan dari kompetensi tersebut dapat berpengaruh positif bagi kerjanya. Kinerja guru yang baik juga berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didiknya. Selain itu, diharapkan pula ada kebijakan dari pihak terkait untuk melakukan kegiatan pengembangan keprofesionalan guru.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Yamin dan Maisah menjelaskan “keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.” Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:¹⁷ (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

¹⁷ Martinis Yamin dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, hlm. 43

kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat. Arah dan dukungan 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).

Supardi menjelaskan mengenai variasi yang memengaruhi perilaku dan prestasi atau kinerja, yaitu individual, organisasional, dan psikologis seperti diuraikan di bawah ini: (1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis umur, asal-usul, jenis kelamin; (2) variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur; (3) variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.¹⁸

Lebih lanjut Wahyudi mengemukakan “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang antara lain sikap, keterlibatan kerja, perilaku, partisipasi, dan penampilan.”¹⁹ Berdasarkan uraian yang dipaparkan, dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar.

¹⁸ Supardi. 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 51

¹⁹ Imam Wahyudi, 2012, *Mengejar Profesionalisme Guru (Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional)*, Jakarta: PT Prestasi Pustaka, hlm. 88.

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.²⁰

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, diketahui bahwa terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi pedagogik yang dimiliki seorang guru, termasuk di dalam faktor personal/ individual. Sedangkan intensitas pendidikan dan pelatihan guru termasuk kedalam faktor pengembangan profesi yang harus diikuti guru untuk meningkatkan profesionalitas kerjanya.

d. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Upaya-upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik antara lain sebagai berikut:²¹

- 1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru.
- 2) Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman.

²⁰ Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, hlm. 25

²¹ E. Mulyasa, 2012, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Cetakan XI*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, hlm. 100

- 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Dari uraian di atas mengenai kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas profesional yang mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

2. Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru

a. Pengertian Intensitas

Arthur S Reber dalam kamus psikologi yang diterjemahkan oleh Yudi Santoso mendefinisikan “intensitas adalah dipinjam dari ilmu fisika: sebuah pengukuran kuantitas energi.”²² Intensitas adalah keadaan tingkatan atau ukuran intensnya. Sedangkan intens sendiri berarti hebat atau sangat kuat kekuatan, efek, tinggi, penuh semangat dan berapi-api.²³ Pengertian lainnya menjelaskan bahwa intensitas adalah sesuatu yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dan kontinu (terus-menerus).²⁴

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa intensitas merupakan suatu ukuran dari kuantitas energi yang

²² Arthur S. Reber, 2010, *The Pinguin Dictionary of Psychologi*, Terj. Yudi Santoso, Kamus Psikologi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 481

²³ Depdikbud, 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 438.

²⁴ Ahmad A. K.. Muda, 2006, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Bandung: RealityPublisher, hlm. 271.

menunjukkan tingkat keseringan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang dapat mendorong orang yang bersangkutan melakukan kegiatan secara maksimal. Maka intensitas Diklat guru dalam penelitian ini berarti diklat yang dilakukan secara bersungguh-sungguh oleh guru dalam rangka melaksanakan dan mengikuti kegiatan diklat diselenggarakan oleh sekolah, instansi atau Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat mendorong guru dalam meningkatkan kinerja guru agar lebih berkualitas.

b. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru

Perbaikan kinerja guru dalam pembelajaran agar efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal tidak lepas dari peran pendidikan dan pelatihan (Diklat) guru. Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan atau *training* adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.²⁵

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan dan tugas tertentu. Suatu pelatihan orientasi atau penekannya pada tugas

²⁵ Soekidjo Notoatmojo, 2009, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 16

yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan secara umum.²⁶

Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.²⁷

Selanjutnya, diklat diartikan juga 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, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.²⁸ Sedangkan menurut Daryanto dan Bintoro, program pendidikan dan pelatihan adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau

²⁶ Soekidjo Notoatmojo, 2009, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 17

²⁷ Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 200

²⁸ Malayu Hasibuan Sp, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Belas. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 70

perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.²⁹

Beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas dan wewenangnya.

Choliq menjelaskan bahwa 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.³⁰

Berdasarkan konsep-konsep diatas dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang atau pimpinan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru, terutama untuk mengembangkan

²⁹ Daryanto dan Bintoro, 2014, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: Gaya Media, hlm. 26

³⁰ H. Abdul Choliq, 2014, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Ombak, hlm. 179

kemampuan intelektual dan kemampuan kepribadian guru kearah yang diinginkan oleh intitusi oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.

c. Indikator Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru

Intensitas diklat guru adalah seringnya seorang guru mengikuti diklat dalam rangka perubahan sikap dan tata laku maupun peningkatan atau pengembangan keahlian melalui upaya pengajaran dan pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas pengelolaan proses pembelajaran serta peningkatan kualitas kinerjanya, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.³¹ Indikator yang digunakan dalam mengukur intensitas diklat guru diadopsi dari buku yang ditulis oleh Anwar Prabu Mangkunegara, adapun indikatornya adalah:

- 1) Waktu Pelaksanaan Diklat. Waktu pelaksanaan diklat meliputi frekuensi peserta mengikuti diklat dan kesesuaian pelaksanaan diklat dengan waktu yang ditetapkan.
- 2) Peserta Diklat, yang mencakup intensitas kehadiran peserta dan latar belakang pendidikan.
- 3) Metode Penyampaian Materi Diklat, yang mencakup mekanisme penyampaian materi diklat oleh instruktur, peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan diklat, dan komunikasi antara instruktur dan peserta diklat.
- 4) Instruktur. Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain:

³¹ Daryanto dan Bintoro, 2014, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: Gaya Media, hlm. 26.

mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

- 5) Sarana dan Prasarana Diklat, yang mencakup: kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta diklat dan ketersediaan peralatan/perlengkapan dan kebutuhan diklat.
- 6) Materi Diklat, yang mencakup: kesesuaian materi diklat dengan tugas dan pekerjaan peserta dan penerapan/ aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas.³²

d. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru

Tujuan Diklat guru dimaksudkan agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan lebih baik lagi. Adapun tujuan dari Diklat guru adalah untuk meningkatkan adalah untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga kualitas pendidikan semakin meningkat. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan bagi organisasi, diantaranya: peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, terjadi proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, timbul dorongan pada diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik, meningkatkan kepuasan kerja,

³² Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 76

semakin besar pengakuan atas kemampuan seorang, mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.³³

Diklat guru dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Karena dengan adanya Diklat guru termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya dan kualitas pendidikan di Indonesia akan meningkat. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Diklat adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat. Kemampuan ini mencakup kognitif, efektif, maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Forum Diklat guru yang sering diselenggarakan pada tingkat SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah disebut Kelompok Kerja Guru (KKG).

Dapat dilihat bahwa tujuan Diklat guru melalui forum KKG dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik khususnya dalam hal keahlian, pengetahuan, dan sikap. Dari ketiga hal khusus ini bahwa satu sama lain saling berkaitan, karena keahlian tanpa pengetahuan akan percuma, kemudian pengetahuan tanpa sikap yang baik maka

³³ Sondang P. Siagian, 1999, *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 183

tidak ada artinya begitu juga sebaliknya. Jadi, untuk menjadi guru yang baik bukanlah suatu pekerjaan yang mudah.

e. Hambatan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru

Dalam penyelenggaraan program diklat sering kali ditemukan berbagai persoalan-persoalan mendasar. Persoalan ini merupakan kekurangan yang perlu mendapat perhatian serius dari pengelolaan diklat. Kekurangan-kekurangan yang timbul dalam penyelenggaraan diklat akan menyebabkan kualitas dan dampak diklat akan menjadi kurang maksimal terhadap upaya pembenahan kualitas sumber daya manusia dalam suatu instansi (lembaga pendidikan).

Dalam hal ini Yusuf Irianto mengidentifikasi ada enam persoalan mendasar dalam penyelenggaraan program diklat, yaitu:

- 1) Isi program pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak terkait dengan kebutuhan individu atau unit kerja.
- 2) Metode penyampaian diklat bersifat statis dan biasanya hanya menggunakan satu metode yaitu pengajaran klasikal.
- 3) Keterampilan dan pengetahuan yang diberikan kurang aplikatif.
- 4) Pelatihan kurang berorientasi pada inti kebutuhan lembaga.
- 5) Dampak diklat secara individual dan organisasional tidak diukur secara sistematis.
- 6) Alat atau instrumen kerja yang dibutuhkan pegawai setelah mengikuti pelatihan tidak diberikan secara periodik.³⁴

³⁴ Yusuf Irianto, 2001, *Prinsip-prinsip dasar Manajemen Pelatihan*, Surabaya: Insan Cendekia, hlm. 25

Menurut Moekijat, Hambatan dalam proses pelaksanaan pelatihan, antara lain:³⁵

- a) Tidak adanya kebijaksanaan yang luas dan komprehensif yang bersifat lengkap
- b) Tidak adanya penilaian yang dilaksanakan yang bisa dijadikan dasar perencanaan untuk pelatihan yang berikutnya
- c) Penunjukan peserta tidak berdasarkan analisis kebutuhan
- d) Tujuan program pelatihan tidak jelas akan kompetensi yang dicapai/terlalu umum
- e) Kurikulum pelatihan tidak jelas
- f) Metodologi pelatihan kurang tepat alat peraga/media pembelajaran yang kurang memadai
- g) Bahan pelatihan banyak diadopsi dari luar negeri sehingga kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi/organisasi pengirim
- h) Pelatih-pelatih kurang dikembangkan
- i) Pelatih-pelatih yang baik kurang tertarik pada lembaga-lembaga pelatihan karena tidak adanya pola karir
- j) Dan suatu sistem tindak lanjut (*follow-up*) yang tepat tidak ada.

Lebih lanjut Moekijat mengungkapkan untuk mengatasi atau meminimalisir agar faktor-faktor penghambat tidak muncul dalam pelaksanaan pelatihan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:³⁶

³⁵ Moekijat, 2008, *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 68

³⁶ Moekijat, 2008, *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*, hlm. 89

- 1) Materi pelatihan disertai dengan ujian umpunya *pre tes* maupun *post tes*. Hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan peserta latihan sebelum dan sesudah pelatihan dilaksanakan, apakah mengalami perubahan kearah peningkatan atau sama sekali tidak terjadi perubahan.
- 2) Tujuan pelatihan harus jelas dinyatakan secara khusus, meliputi:
 - a. Perilaku terakhir yang diharapkan dari peserta latih
 - b. Perilaku terakhir diharapkan terjadi
 - c. Hasil maksimum
- 3) Pelatih harus professional dan menguasai materi, metodologi pelatihan sesuai dengan spesialisasinya
- 4) Isi program pelatihan harus direncanakan dan ditujukan kepada pencapaian tujuan secara keseluruhan
- 5) Metodologi pelatihan relevan dengan tujuan pelatihan
- 6) Pelatihan bersifat kontinu dikembangkan
- 7) Pelatihan harus diintegrasikan dengan perubahan administrasi yakni organisasi prosedur dan pegawai/peserta latih, artinya hasil pelatihan dapat bermanfaat apabila lingkungan organisasi dapat mendukung adanya perubahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan berasal dari komponen-komponen di dalam diklat. Upaya dan langkah yang tepat dapat meminimalisir dan mengatasi kendala yang terjadi agar tidak menghambat jalannya pelaksanaan diklat.

f. Hubungan Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru dengan Kinerja Guru

Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) guru dalam penelitian ini mempunyai pengertian seringnya atau kesungguhan guru dalam mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh sekolah, instansi atau Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat mendorong guru dalam meningkatkan kinerja guru agar lebih berkualitas.

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.³⁷

Menurut Anwar pendidikan dan pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota organisasi.³⁸ Seorang guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tentu banyak memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik sekaligus juga dapat mendorong bertambah meningkatnya kinerja dalam melaksanakan tugas.³⁹

³⁷ Daryanto dan Bintoro, 2014, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: Gaya Media, hlm. 26

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 43

³⁹ Wilson dan Wusono Indarto, 2015, "Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Kinerja Guru Pendidik Anak Usia Dini Kota Pekanbaru", *Jurnal Educhild*, 4(2), 97.

Menurut Dharta mengemukakan bagaimana keterkaitan kegiatan diklat dengan kinerja bahwa pelaksanaan Diklat ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja. Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dalam mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang.⁴⁰

Forum Diklat guru yang sering diselenggarakan pada tingkat SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah disebut Kelompok Kerja Guru (KKG). Dapat dilihat bahwa tujuan Diklat guru melalui forum KKG dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik khususnya dalam hal keahlian, pengetahuan, dan sikap. Hal ini mengingat perkembangan dalam dunia pendidikan sangat pesat sehingga guru dituntut terus-menerus memperbaharui wawasannya baik berkaitan dengan kebijakan pendidikan maupun pembelajaran.

Beberapa pendapat diatas, dapat dipahami bahwa kinerja guru dalam suatu lembaga di pengaruhi oleh intensitas pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Apabila diantara guru tidak sering mengikuti diklat, maka dapat dipastikan kinerja guru dapat menurun, karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan pengetahuan,

⁴⁰ I Ketut Dharta, 2010, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang", Jurnal Ekonomi Modernisasi, 2 (2), 142.

keterampilan, dan sikap dari guru tersebut lebih meningkat dan terarah sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya menjadi lebih baik. Dengan demikian, semakin sering guru ikut serta dalam mengikuti diklat yang dilaksanakan, maka akan semakin meningkatkan pula kinerjanya.

3. Kompetensi Pedagogik Guru

a. Pengertian Kompetensi Pedagogik Guru

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 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.⁴¹

Menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007, kompetensi pedagogik guru mata pelajaran dirangkum dalam 10 kompetensi inti seperti disajikan berikut ini:⁴²

⁴¹ Jamal Ma'mur Asmani, 2009, *7 Kompetensi Guru yang Menyenangkan*, Yogyakarta: Power Books, hlm. 39

⁴² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, hlm. 16-18

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3. Mengembangkan kurikulum yang terikat dengan mata pelajaran yang diampu
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
5. Memanfaatkan 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
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.⁴³ Kompetensi pedagogik yang diharapkan dimiliki oleh seorang guru yaitu memiliki karakteristik kemampuan yang memadai dalam hal mengenal karakteristik pribadi siswa,

⁴³ Jamil Suprihatiningrum, 2014, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 101

menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik sesuai kurikulum, menerapkan metode pembelajaran variatif, menciptakan iklim kelas yang nyaman, memberikan penilaian proses dan hasil belajar secara objektif, membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar, dan memfasilitasi siswa untuk bimbingan belajar.⁴⁴

Dari uraian diatas bisa diartikan bahwa 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. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional untuk mengelola kegiatan belajar mengajar dengan baik, dan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Kompetensi ini untuk membedakan guru dengan profesi lainnya dan sebagai tolak ukur keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

b. Indikator Kompetensi Pedagogik Guru

Kompetensi Pedagogik yang dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk menciptakan pendidikan

⁴⁴ Hasyim Asy'ari dan Asep Ediana Latip, 2014, "*Profil Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Unggulan di Jakarta Selatan*", Jurnal Tarbiya, 1 (1), 51-60

yang berkualitas dan kinerja yang baik. Indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kemampuan kompetensi pedagogik guru sekurang-kurangnya terdiri dari lima kemampuan yang dimiliki yaitu:

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan pembelajaran.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- 5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.⁴⁵

Penentuan indikator tersebut berdasarkan penjelasan beberapa pakar dan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku diantaranya yaitu, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia mengeluarkan peraturan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru karakteristik kompetensi pedagogik guru diantaranya sebagai berikut:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, piritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual,
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik,
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu,

⁴⁵ Danim dan Khairil, 2011, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfa Beta, hlm. 32

- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik,
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki,
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik,
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar,
- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, dan
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁴⁶

Selain itu, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 kompetensi pedagogik guru mata pelajaran terdiri atas 37 buah kompetensi yang dirangkum dalam 6 kompetensi inti seperti disajikan berikut ini:

- a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran,
- b. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki,
- c. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik,
- d. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar,

⁴⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, hlm. 16-18.

- e. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran,
- f. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁴⁷

Menurut Trianto mengemukakan bahwa secara substantif kompetensi pedagogik mencakup kemampuan memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Secara lebih rinci masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dijabarkan menjadi subkompetensi sebagai berikut: a) Kemampuan guru dalam memahami peserta didik, dikembangkan berdasarkan beberapa subkompetensi: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian untuk memahami peserta didik. b) Kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, dikembangkan berdasarkan subkompetensi: menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, dan menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih.⁴⁸

Secara operasional kemampuan mengelola pembelajaran (kompetensi pedagogik) guru menyangkut tiga fungsi manajerial yaitu:

⁴⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, hlm. 16-18

⁴⁸ Trianto, 2007, *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*, Jakarta: Prestasi Pustaka, hlm. 85

(1) Perencanaan, menyangkut penetapan tujuan dan kompetensi serta memperkirakan cara mencapainya. Perencanaan merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan. Dalam pengambilan dan pembuatan keputusan tentang proses pembelajaran, guru sebagai manajer pembelajaran harus melakukan berbagai pilihan menuju tercapainya tujuan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai sumber, baik sumber daya, sumber dana, maupun sumber belajar untuk membentuk kompetensi dasar, dan mencapai tujuan pembelajaran, (2) Pelaksanaan atau sering juga disebut implementasi adalah proses yang memberikan kapasitas bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan; (3) Pengendalian atau ada juga yang menyangkut evaluasi dan pengendalian, bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses manajerial yang terakhir ini perlu dibandingkan tingkat kinerja aktual dengan kinerja yang telah ditetapkan (kinerja standar). Guru sebagai manajer pembelajaran harus mengambil langkah-langkah atau tindakan perbaikan apabila terdapat perbedaan yang signifikan atau adanya kesenjangan antara proses pembelajaran aktual di dalam kelas dengan yang telah direncanakan.⁴⁹

⁴⁹ E. Mulyasa, 2012, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Cetakan XI*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, hlm. 77-78

c. Hubungan Kompetensi Pedagogik Guru dengan Kinerja Guru

Keberhasilan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan, dapat terwujud jika guru memiliki kompetensi yang memadai. 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.⁵⁰

Menurut Sunartini dan Soeharto kompetensi pedagogik erat hubungannya dengan kinerja guru. Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik tinggi, maka kinerjanya pun akan tinggi. Hal ini karena penguasaan kompetensi pedagogik menunjukkan pemahaman guru terhadap kemampuan apa saja yang harus dimiliki dalam mengajar, sehingga ketika guru memahami hal itu akan berusaha menampilkan cara mengajar yang baik. Cara mengajar merupakan bentuk nyata kinerja guru. Dengan demikian penguasaan kompetensi pedagogik berhubungan dengan kualitas kinerjanya.⁵¹

Amin, Aunurrahman, dan Thamrin juga menjabarkan erat kaitannya antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru dalam pembelajaran yaitu peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat tergantung pada kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru. Meningkatnya kompetensi pedagogik guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru begitu pula sebaliknya rendahnya

⁵⁰ Taniredja, et al, 2016, *Guru yang Profesional*, Bandung: Alfabeta, hlm. 73

⁵¹ Sunartini dan Soeharto, 2016, "Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru di Kecamatan Girimulyo Kabupaten Kulon Progo", *Jurnal Humanika*, 1 (1), 22-32.

kompetensi pedagogik yang dimiliki guru akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja guru dalam proses pembelajaran.⁵²

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya kompetensi pedagogik guru sangat berkaitan erat dengan kinerja guru karena pada kompetensi ini dapat dilihat tingkat kemampuan guru dalam memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi dirinya. Kompetensi pedagogik guru yang ada dalam diri seorang guru bertujuan untuk mewujudkan kinerja guru secara tepat dan efektif. Sehingga dengan terwujudnya kompetensi pedagogik guru yang baik maka menghasilkan kinerja guru yang baik pula. Hal ini membuktikan pentingnya kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru merupakan dua hal yang tidak dapat terpisah pada diri seorang guru. Dengan demikian kompetensi pedagogik yang dimiliki seorang guru mempunyai hubungan dengan keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Berdasarkan uraian tersebut diduga kompetensi pedagogik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian

⁵² Amin, *et al*, 2013, "Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian dengan Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 2 (7), 1-18.

terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado” yang dilakukan oleh Nababan, Tawas, dan Uhing pada tahun 2016 memperoleh hasil bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Hal ini terjadi karena sebagian besar karyawan menganggap bahwa pendidikan dianggap kurang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor energi khususnya memberikan pelayanan kelistrikan karena pendidikan hanya digunakan sebagai peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh.⁵³
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sunartini dan Soeharto tahun 2016 yang berjudul “Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru di Kecamatan Girimulyo Kabupaten Kulon Progo”. Adapun hasil penelitiannya adalah ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis Daerah

⁵³ Nababan, *et al*, 2016, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado”, Jurnal EMBA, 4 (3), 751-759.

Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar Kecamatan Girimulyo Kabupaten Kulon Progo.⁵⁴

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sulisty, Minarsih, dan Warso yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara” pada tahun 2016. Hasil yang diperoleh dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel diklat profesi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Masehi Jepara.⁵⁵
4. Penelitian Latif, Ridwan dan Totanan tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palu”. Adapun hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian adalah kompetensi Profesional dan Kompetensi pedagogik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah aliyah di Kota Palu.⁵⁶
5. Penelitian yang dilakukan oleh Raden Tita Suhartati dengan judul penelitian “Hubungan Supervisi Akademik dan Intensitas Mengikuti Pelatihan dengan Kinerja Guru SMPN Se-Kecamatan Bermani Ulu Kabupaten Rejang Lebong” tahun 2015. Adapun hasil yang diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara: 1) supervisi akademik dan kinerja guru, 2) intensitas mengikuti pelatihan dan kinerja

⁵⁴ Sunartini dan Soeharto, 2016, “*Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru di Kecamatan Girimulyo Kabupaten Kulon Progo*”, Jurnal Humanika, 1 (1), 22-32.

⁵⁵ Sulisty, *et al*, 2016, “*Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara*”, Journal of Management, 2 (2), 1-11.

⁵⁶ Latif, *et al*, 2017, “*Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palu*” Jurnal Katalogis, 5 (3), 67-77.

guru, 3) supervisi akademik dan intensitas mengikuti pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja guru.⁵⁷

Tabel 2.1
Orisinalitas Penelitian

No	Peneliti	Variabel Dependent (Y)	Variabel Independent (X)	Keterangan
1	Nababan, Tawas, dan Uhing (2016)	Kinerja Karyawan	Pendidikan (X ₁) dan Pelatihan (X ₂)	Persamaan Variabel Y Perbedaan Variabel X
2	Sunartini dan Soeharto (2016)	Kinerja Guru	Kompetensi Pedagogik	
3	Sulistyo, Minarsih, dan Warso (2016)	Kinerja Guru	PLPQ (X ₁), Kedisiplinan guru (X ₂), dan Kompetensi Guru (X ₃)	
4	Latif, Ridwan dan Totanan (2017)	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional (X ₁) dan Kompetensi Pedagogik (X ₂)	
5	Raden Tita Suhartati (2015)	Kinerja Guru	Supervisi Akademik (X ₁) dan Intensitas Mengikuti Pelatihan (X ₂)	

Berdasarkan Tabel 2.1 diketahui bahwa penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada kinerja guru sebagai variabel dependent (Y) sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independent (X) yang belum pernah diteliti atau dijadikan model penelitian oleh penelitian terdahulu. Dengan demikian penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

⁵⁷ Raden Tita Suhartati, 2015, "Hubungan Supervisi Akademik dan Intensitas Mengikuti Pelatihan dengan Kinerja Guru SMPN Se-Kecamatan Bermani Ulu Kabupaten Rejang Lebong", *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9 (4), 481-485.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja guru merupakan tolok ukur keberhasilan guru di dalam profesinya sebagai guru. Namun, tingkat kinerja dari masing-masing guru berbeda-beda. 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 dimiliki oleh guru (kompetensi pedagogik).

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.⁵⁸

Yamin dan Maisah menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:⁵⁹ (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. Arah dan dukungan 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

⁵⁸ Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, hlm. 25

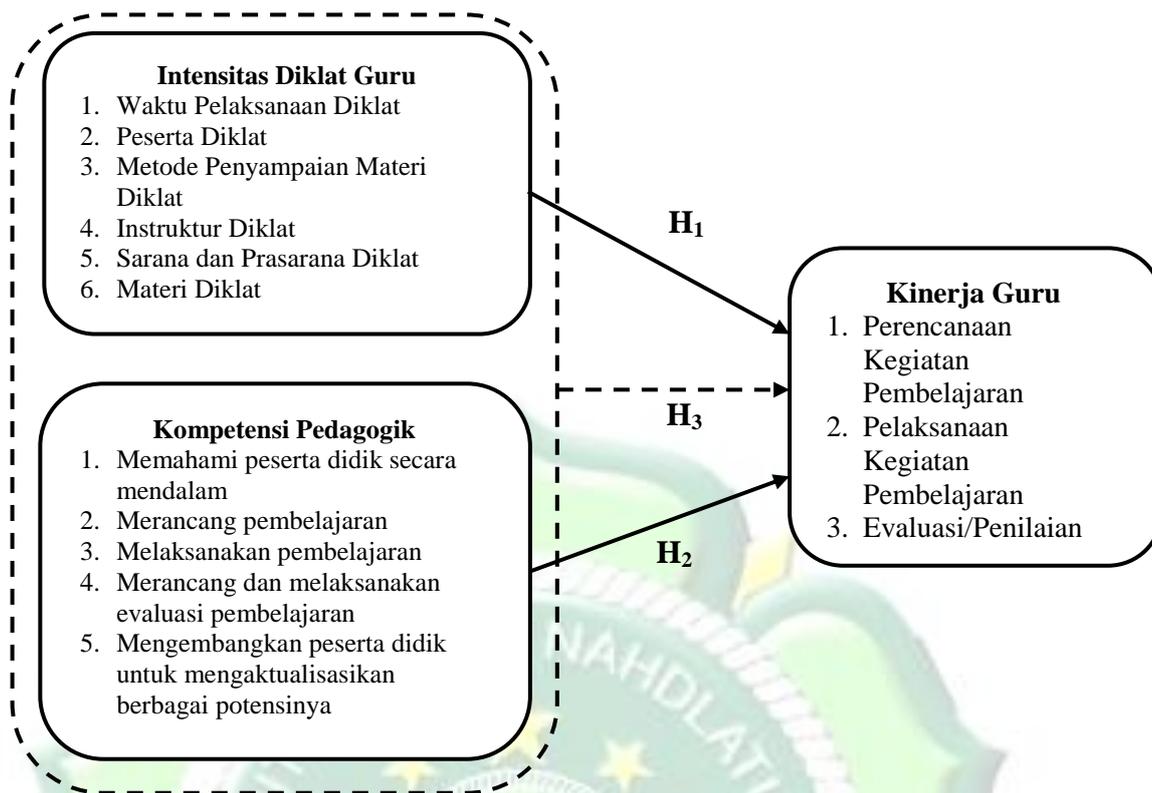
⁵⁹ Martinis Yamin dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, hlm. 43

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). Dari faktor-faktor tersebut, instensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan contoh dari pengembangan profesi. Sedangkan kompetensi pedagogik termasuk dalam faktor individu/ personal.

Tujuan intensitas Diklat guru melalui forum KKG dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik khususnya dalam hal keahlian, pengetahuan, dan sikap. Kegiatan 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. Dengan demikian semakin sering keikutsertaan guru dalam mengikuti diklat, maka akan meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang wajib dimiliki dan dipahami guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi utama yang harus dimiliki guru agar pembelajaran yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogik. 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, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir Penelitian: Pengaruh Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru dan Kompetensi Pedagogik guru terhadap Kinerja Guru

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga ada pengaruh Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Bangsri.
2. Diduga ada pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Bangsri.
3. Diduga ada pengaruh Intensitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru dan Kompetensi Pedagogik Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Bangsri.

