

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu reformasi terencana untuk mengendalikan proses pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan nasional secara efektif dan efisien. Upaya rekayasa dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan seakan tidak pernah berhenti. Banyak agenda reformasi yang telah, sedang dan akan dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Beragam program inovatif ikut serta dalam memeriahkan pendidikan. Reformasi pendidikan adalah restrukturisasi pendidikan, yakni memperbaiki pola hubungan sekolah, lingkungan keluarga dan pemerintah, pola pengembangan perencanaan serta pola mengembangkan manajerial, restrukturisasi model pembelajaran, terutama pemberdayaan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.(Idrus,2020).

Reformasi pendidikan tidak cukup dengan perubahan dalam sektor kurikulum, baik struktur maupun prosedur perumusannya. Pembaharuan kurikulum akan lebih bermakna bila diikuti oleh perubahan praktik pembelajaran di dalam maupun di luar kelas. Indikator pembaharuan kurikulum ditunjukkan dengan adanya perubahan pola kegiatan pembelajaran, pemeliharaan media pendidikan, penentuan pola penilaian yang menentukan hasil pendidikan. Untuk mencapai indikator tersebut, maka kunci utama reformasi pendidikan berkualitas adalah peningkatan kinerja guru. Atas dasar

alasan itu, maka kinerja guru mempunyai peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan nasional.

Berkenaan dengan kinerja guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 20 menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru adalah melaksanakan tugas keprofesionalannya, di mana guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Kinerja guru adalah salah satu komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, yang berimbas pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Kinerja mengajar guru tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kegiatan pembelajaran di kelas, tetapi juga turut menentukan masa depan bangsa melalui investasi peningkatan kualitas manusia. Pentingnya kinerja

guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. tidak bisa digantikan oleh media secanggih apapun.

Mengingat urgennya peran kinerja guru terhadap kualitas pendidikan, sangatlah wajar jika muncul anggapan bahwa realitas rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya kinerja guru. Laporan *The United Nations Development Programme* (UNDP) dalam dua tahun terakhir (2011-2012) tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI), menempatkan Indonesia di urutan bawah dari 187 negara yang disurvei. Indonesia dalam indeks tersebut berada pada peringkat 124 di tahun 2011 dan ke 121 di tahun 2012 (UNDP:2013) (Subhan, 2014:2).

Rendahnya kinerja guru di Indonesia dibuktikan dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) di seluruh Indonesia, yang rata-rata nilainya hanya mencapai 42,5. Nilai rata-rata uji kompetensi awal guru di 337 kabupaten/kota di bawah rata-rata nasional 42,25. Hanya 154 kabupaten/kota yang nilai rata-ratanya di atas rata-rata nasional. Nilai tertinggi 97,0 dan terendah 1,0 menunjukkan kesenjangan kualitas guru antar daerah amat lebar (Subhan, 2014:3). Rendahnya hasil uji kompetensi guru tersebut adalah cerminan dari rendahnya kinerja mengajar guru di Indonesia, yang tentunya berkaitan dengan rendahnya IPM dan Indeks Pembangunan Pendidikan atau *Education Development Indeks* Indonesia dalam pantauan riset UNDP maupun UNESCO.

Kinerja guru rendah juga diketahui dari hasil analisis ketidaklulusan para siswa SMA/SMP NTT yang disebabkan oleh beberapa hal (Lusi, 2018:118), yaitu, *pertama*, kemampuan guru dalam mendesain kurikulum masih rendah. *Kedua*, para guru cenderung membelajarkan siswa mengacu pada buku dan menyuruh siswa membaca dan mencatat tanpa penjelasan dari guru. *Ketiga*, guru belum maksimal melakukan elaborasi, eksplorasi dan komitmen guru belum maksimal. Akibatnya tingkat penguasaan siswa terhadap kompetensi pembelajaran rendah dan *kelima*, fungsi kepengawasan terhadap kinerja guru masih lemah. Hal inilah yang memicu rendahnya mutu pendidikan di Nusa Tenggara Timur. Hasil analisis tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru di NTT masih rendah.

Berdasarkan hasil supervisi, ditemukan banyak guru berkinerja rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data observasi selama melakukan supervisi terhadap guru-guru ditemukan fakta bahwa banyak guru: (1) belum menguasai bahan yang akan diajarkan; (2) belum maksimal mengelola program belajar mengajar; (3) belum mengelola kelas dengan baik; (4) belum mampu menggunakan media/sumber pelajaran; (5) kurang menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) kurang mengelola interaksi belajar mengajar; (7) jarang menilai prestasi siswa; (8) tidak memahami mengenal program bimbingan; (9) tidak menyelenggarakan administrasi sekolah dan (10) tidak memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian

Rendahnya kinerja guru di Kabupaten Kupang dapat dilihat dalam hasil rekapitulasi data penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru SMP di

Kabupaten Kupang terhitung sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 dengan jumlah guru sebanyak 2640 ditemukan hasil dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Data Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP di Kabupaten Kupang

No	Kinerja/Predikat	Jumlah Guru	Prosentase (%)
1	Amat Baik	13	0,5
2	Baik	396	15
3	Cukup	1795	68
4	Sedang	277	10,5
5	Kurang	159	6
Jumlah		2640	100

Sumber: Data Tahun 2018 s.d Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa guru yang berkinerja amat baik berjumlah 13 orang atau 0,5%, guru yang kinerjanya baik berjumlah 396 orang atau 15%, guru yang berkinerja cukup sebanyak 1795 orang atau 68%, berkinerja sedang sebanyak 277 orang atau 10,5% dan guru yang berkinerja kurang sebanyak 159 orang atau 6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang yang tidak berkinerja baik sebanyak 2231 orang atau 84.6 %.

Menurut Mangkunegara (2004:69-70) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: *pertama*, faktor dari dalam diri sendiri (*internal*) terdiri dari; (a) kecerdasan; (b) keterampilan dan kecakapan yang berbeda; (c) bakat; (d) kemampuan dan minat; (e) motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatnya kerja; (f) kesehatan dapat membantu proses bekerja guru sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan juga terganggu; (g) kepribadian; dan (h) cita-cita dan tujuan dalam bekerja. *Kedua*, faktor dari luar diri sendiri (*eksternal*), meliputi; (a) lingkungan keluarga; (b) lingkungan kerja; (c) komunikasi dengan kepala sekolah; (d) sarana dan prasarana. Adanya

sarana dan prasarana yang memadai membantu guru meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses pembelajaran; dan (e) kegiatan guru di kelas.

Menurut Gibson dalam Supardi (2013:19) kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis individu. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan: kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografis (umur, jenis kelamin, etnis). Variabel organisasi meliputi: sumber daya kepemimpinan (pemberian layanan supervisi) imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja dan iklim kerja. Menurut Surya (2004:10) faktor mendasar yang erat kaitannya dengan kinerja guru adalah kepuasan kerja dengan kesejahteraan guru.

Berdasarkan faktor penyebab rendahnya kinerja guru di atas, Subhan (2014:4), menyebutkan beberapa indikator rendahnya kinerja guru, yakni; banyak guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana yang diharapkan, seperti; (1) guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola siswa. (2) kepribadian guru masih labil; (3) kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah; dan (4) penguasaan guru terhadap mata pelajaran masih dangkal. Misalnya, guru kesulitan dalam menerapkan materi pelajaran yang diajarkan.

Kajian Mulyasa (2007:9) yang melihat lemahnya kompetensi pedagogik dan sosial guru, disertai kelemahan manajemen dan kedisiplinan guru sebagai indikator rendahnya kinerja guru. Sejumlah indikator yang melemahkan kinerja

guru adalah: (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, (g) kurang mampu berinteraksi dengan orang tua atau wali murid. Sedangkan dalam kompetensi sosial, dimana guru: (1) kurang bersikap objektif; (2) kurang berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, siswa dan orang tua; (3) kurang beradaptasi dengan lingkungan belajar; dan (4) guru kurang berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri ataupun profesi lain baik secara tulis ataupun lisan.

Etos kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Etos kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius, Etos kerja merupakan sikap mental dan cara guru dalam memandang, mempersepsi dan menghayati sebuah nilai kerja. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru (Mitrani, 1995:45), karena: (1) pergeseran waktu yang mengakibatkan kehidupan berubah; (2) kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas; dan (3) perubahan lingkungan terutama bidang teknologi. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, perlu memperhatikan etos kerja. Guru yang tinggi kinerja kerjanya akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, jika kinerja kerja guru rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, sering mengeluh merupakan tanda etos kerjanya rendah. Etos kerja guru rendah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Upaya optimalisasi kinerja guru akan berdampak pada perbaikan kualitas pendidikan. Peningkatan kemampuan dan kompetensi guru dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) harus dilakukan. Kegiatan ini diharapkan akan menghasilkan suatu perubahan perilaku guru yang secara nyata berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran di kelas. Strategi penyelenggaraan pelatihan semacam *in house training* (IHT) secara internal di KKG atau MGMP dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengembangkan profesionalisme guru.

Strategi *kedua*, yaitu penilaian kinerja guru. Hal ini menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk memotivasi guru. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Penilaian kinerja guru sebagai bagian dari kegiatan pembelajaran harus mampu memberikan informasi yang dapat membantu guru meningkatkan kemampuan mengajarnya. Pembinaan kinerja oleh kepala sekolah berupa penilaian kinerja bertujuan membina guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penilaian kinerja menjadi dasar penetapan perolehan angka kredit dalam rangka pengembangan karir. Jika penilaian kinerja tidak dilakukan, maka kemungkinan kinerja guru tidak meningkat karena guru tidak termotivasi. Pasalnya, guru harus mendapatkan hasil PKG dengan nilai baik untuk dapat mengajar 24 jam. Jadi, jika hasil PKG menunjukkan hasil yang

tidak baik, guru tidak akan diizinkan mengajar 24 jam seminggu (Supardi, 2014:123). Tentunya, ini berdampak pada sertifikasi yang akan dicabut karena tidak memenuhi jam mengajar minimal. Penilaian kinerja guru sendiri bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik.

Merujuk pada judul kajian ini, terdapat perbedaan temuan penelitian terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Nurhayati (2006:64) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja di sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Abdulah (2002:2) menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi berprestasi. Penelitian Hadis (2005:40) menemukan supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Supardi (2013:11) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja fisik dan non fisik. Di sini, terdapat pilihan variabel yang berbeda dari penelitian yang satu dengan penelitian lainnya terkait faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian tersebut tidak menjelaskan faktor mana termasuk kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, etos kerja maupun penilaian kinerja guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya dapat dilihat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan dalam temuannya, yakni (1) penelitian Ningrum (2016) menemukan bahwa kompetensi profesional guru dan etos kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian (2) Afriyanti (2015) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Pada temuan penelitian lain, seperti (3)

Penelitian Ningrum (2016) menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan keempat peneliti tersebut sangat berbeda dengan hasil penelitian Gustiawati (2015) bahwa tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel sistem penilaian kinerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan kepada kinerja guru di SMA (Ningrum, 2016)

Berdasarkan hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa secara partial maupun simultan faktor-faktor seperti pedagogik guru, kompetensi sosial maupun etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Belum ada peneliti yang menemukan pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja guru. Bahkan hasil penelitian Gustiawati (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel sistem penilaian kinerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan kepada kinerja guru di SMA. Hal ini menandakan bahwa setiap hasil penelitian memiliki kelemahan dan kelebihan tergantung pada metodologi yang digunakan.

Mencermati permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diasumsikan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, penilaian kinerja dan etos kerja mempengaruhi kinerja guru. Untuk menemukan kebenaran atas persoalan tersebut, maka penulis berusaha mengkaji permasalahan tersebut dalam sebuah tulisan dengan judul: ***Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Kupang dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening***

1.2.Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru SMP di Kabupaten Kupang tentang kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, penilaian kinerja guru, etos kerja dan kinerja guru?
2. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
3. Apakah kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
4. Apakah penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
5. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
6. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
7. Apakah kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
8. Apakah penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
9. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*?

10. Apakah kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*?
11. Apakah penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui persepsi guru SMP di Kabupaten Kupang tentang kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, penilaian kinerja guru, etos kerja, dan kinerja guru.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang.
3. Mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang.
4. Mengetahui signifikansi pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang.
5. Mengetahui signifikansi pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang.
6. Mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap etos kerja guru SMP di Kabupaten Kupang.
7. Mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi sosial terhadap etos kerja guru SMP di Kabupaten Kupang.

8. Mengetahui signifikansi pengaruh penilaian kinerja terhadap etos kerja guru SMP di Kabupaten Kupang.
9. Mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*
10. Mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*
11. Mengetahui signifikansi pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat Teoretis

- a. Memperluas wawasan terutama kajian tentang pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, penilaian kinerja dan etos kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang.
- b. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang hendak melaksanakan penelitian dengan tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat praktis bagi:

- a. Guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran sesuai aturan di sekolah;

- b. Peserta didik sebagai sasaran pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah untuk mencapai hasil belajar yang maksimal;
- c. Kepala Sekolah sebagai pimpinan, agar melaksanakan pengawasan dalam rangka meningkatkan kinerja guru;
- d. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai penentu kebijakan dalam pengelolaan sekolah yang menjadi tanggungjawabnya.