

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memainkan peran penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, menciptakan masyarakat yang maju, cerdas, dan kompetitif. Selain menjadi media untuk memperoleh ilmu, pendidikan juga berfungsi sebagai sarana pembentukan karakter, pengembangan potensi individu, serta peningkatan kualitas hidup. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah 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, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Tujuan pendidikan nasional menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah untuk mengembangkan siswa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru/pendidik dan tenaga pendidikan yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan supaya bisa berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tugas utama guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru memiliki peran yang

sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Guru adalah bagian penting dari proses pendidikan, terutama di tingkat institusional.

Menurut Masrum (2021:1) guru merupakan bagian penting dari proses pendidikan. Guru dianggap memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan institusi pendidikan. Guru sebagai tenaga edukatif yang melakukan pekerjaannya dengan profesionalisme dan kemampuan. Guru tidak hanya mengajar atau mentransfer ilmu pengetahuan, mereka juga harus mampu memberikan contoh, bimbingan, pelatihan, dan pengabdian masyarakat serta tugas administrasi lainnya.

Menurut Madjid (2016:9) sebagai seorang guru harus berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Tugas guru sebagai seorang pendidik, pengajar, pelatih, dan peneliti harus berdampak pada siswa agar mereka dapat terus meningkatkan kinerja mereka, yang merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Guru memegang peranan sentral sebagai penggerak utama dalam proses belajar mengajar, yang secara langsung mempengaruhi perkembangan dan pencapaian siswa. Kinerja guru yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, guru yang memiliki standar kinerja yang tinggi sangat diperlukan.

Menurut Mulyasa yang dikutip dalam (Indriawati *et al.* 2022:205) kinerja adalah prestasi, pelaksanaan, pencapaian, dan hasil kerja. Kinerja adalah ide umum yang berkaitan dengan memaksimalkan efisiensi operasi suatu organisasi berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja yang sebenarnya adalah perilaku seorang individu dalam menjalankan perannya di organisasi sesuai dengan standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai tindakan kinerja dan

hasil yang diinginkan. Ketika kinerja guru memenuhi atau melebihi standar dan kriteria kerja yang telah ditentukan, kinerja tersebut dapat dianggap mencapai.

Menurut Masrum (2021:31) kinerja adalah kemampuan kerja, pencapaian, atau prestasi. Bagaimana guru melakukan tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya adalah cara terbaik untuk menilai kinerja mereka. Guru bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran adalah tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan gagasan ini, kegiatan pembelajaran guru dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kemampuan guru untuk membuat suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa. Ini mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam proses belajar dari perencanaan hingga evaluasi dan tindak lanjut untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Menurut Indriawati *et al.* (2022:205) kinerja guru adalah ukuran tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan mereka dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Kinerja guru sangat penting untuk kualitas pendidikan di sekolah. Menurut Asterina dan Sukoco (2019:209) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan ini termasuk perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, pembangunan dan pemeliharaan kelas yang ideal, pengendalian kondisi belajar yang ideal, dan penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting untuk menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Keterampilan mengajar adalah komponen yang mempengaruhi kinerja guru. Kemampuan ini terkait erat dengan kompetensi guru, yang ditunjukkan oleh

kemampuan dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal 1 Ayat 10 menyatakan bahwa sebagai pendidik profesional, guru wajib memiliki kompetensi, yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dikuasai, dihayati, dan diterapkan oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sebaiknya mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku secara menyeluruh, di mana terdapat unsur kesadaran, motivasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas profesionalnya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 10 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi yang paling sedikit harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi ini harus terus ditingkatkan, diterapkan, dan dikembangkan secara berkesinambungan.

Guru harus memiliki kompetensi yang memadai untuk mengembangkan peserta didik secara menyeluruh melalui kinerjanya sebagai pelaksana utama dalam pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal sangat bergantung pada kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik adalah komponen yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi pedagogik. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3 Butir (a) tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi pedagogik mencakup kemampuan untuk mengelola pembelajaran, yang meliputi pemahaman tentang

peserta didik, perencanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Guru yang mempunyai keterampilan pedagogik yang kuat akan mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan situasi kelas.

Kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka mungkin dipengaruhi oleh banyak hal selain kompetensi pedagogik, seperti iklim organisasi. Menurut Rahmisyari (2020:93) iklim organisasi adalah serangkaian kondisi lingkungan yang dirasakan oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mencakup berbagai situasi atau kondisi yang mempengaruhi karyawan di tempat kerja mereka, baik secara sadar maupun tidak sadar. Iklim organisasi, yang mencakup berbagai kondisi lingkungan kerja, sangat meengaruhi suasana dan pengalaman yang dirasakan guru saat menjalankan tugasnya. Dalam lingkungan kerja yang positif, guru cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dapat menghambat kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan bahwa kinerja guru belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu:

1. Masih ada guru yang belum bervariasi dalam menggunakan metode pembelajaran. Dalam kebanyakan kasus, guru hanya menggunakan pendekatan konvensional, seperti ceramah, tanpa menggabungkan berbagai pendekatan pembelajaran aktif. Akibatnya, proses belajar-mengajar menjadi bosan dan tidak menarik bagi siswa. Hal ini dapat mengurangi keinginan siswa untuk belajar dan keterlibatan mereka dalam pembelajaran.

2. Beberapa guru hanya mengandalkan rencana pelaksanaan yang sudah ada tanpa mengembangkannya lebih lanjut. Beberapa guru tetap menggunakan RPP lama tanpa mengubahnya untuk memenuhi kebutuhan siswa dan perkembangan kurikulum. RPP yang tidak berubah ini dapat membuat materi yang diajarkan kurang relevan dengan kebutuhan siswa saat ini, terutama dalam menghadapi tantangan era digital dan persaingan global.
3. Sebagian guru belum mampu memanfaatkan media pembelajaran yang berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi. Tidak banyak guru yang benar-benar menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai media pembelajaran. Mereka biasanya hanya menggunakan metode konvensional dan tidak mencoba menggunakan alat seperti video pembelajaran interaktif, platform e-learning, atau aplikasi pembelajaran lainnya. Hal ini menyebabkan proses belajar menjadi kurang efektif dan efisien, terutama saat siswa semakin terbiasa dengan teknologi.
4. Terdapat guru yang hanya menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah tanpa melakukan pengembangan lebih lanjut. Seringkali, guru hanya menggunakan alat atau media pembelajaran yang sudah ada di sekolah dan tidak berusaha membuat yang baru. Siswa dapat merasa bosan dan materi pelajaran tidak relevan dengan dunia nyata jika tidak ada kreativitas.
5. Kurangnya pengayaan oleh sebagian guru dari berbagai sumber. Untuk memperkaya materi yang diajarkan, beberapa guru jarang mencari referensi tambahan dari berbagai sumber. Ketergantungan hanya pada buku teks utama membuat pembelajaran kurang mendalam dan tidak sesuai dengan kebutuhan siswa untuk pengetahuan yang luas.

6. Pemahaman terhadap kurikulum yang diampu saat ini belum maksimal. Tidak semua guru memahami sepenuhnya tujuan kurikulum, termasuk kompetensi inti, kompetensi dasar, dan pencapaian pembelajaran. Akibatnya, implementasi kurikulum di kelas tidak berjalan sesuai harapan, dan menyebabkan siswa tidak mendapatkan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tujuan kurikulum.

Selain itu, saat peneliti melakukan observasi awal di SMA Negeri 1 Muaro Jambi, terlihat bahwa lingkungan atau iklim organisasi di sekolah cukup baik. Namun, masih ada beberapa kelas yang kursi dan mejanya rusak tetapi masih digunakan. Ini akan membuat siswa tentunya merasa kurang nyaman dalam proses pembelajaran. Selain itu juga, di beberapa kelas masih terdapat kipas angin yang tidak bisa digunakan, colokan stop kontak yang sudah tidak berfungsi, lampu kelas yang sudah mati tentunya ini akan membuat kelas/ruangan akan menjadi gelap dikarenakan pencahayaan yang kurang dan dapat mengganggu proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa guru akan kurang termotivasi untuk bekerja dalam lingkungan yang tidak menyenangkan dan tentunya akan mengurangi semangat kerja guru.

Pada saat observasi awal bersama kepala sekolah, pada iklim organisasi di sekolah masih terjadi konflik relasional atau interpersonal. Di mana terjadi ketegangan antara kepala sekolah yang masih muda dan guru-guru yang lebih senior. Konflik ini dapat muncul karena perbedaan usia, pengalaman, dan kedudukan. Guru yang lebih senior merasa kurang nyaman untuk berbicara secara terbuka atau berkonsultasi dengan kepala sekolah yang lebih muda, terutama terkait dengan masalah pribadi atau profesional.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat jelas bahwa kompetensi pedagogik dan iklim organisasi berhubungan erat dengan kinerja guru. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Masih terdapat guru yang belum bervariasi dalam menggunakan metode pembelajaran.
2. Ada beberapa guru hanya mengandalkan rencana pelaksanaan yang sudah ada tanpa mengembangkannya lebih lanjut.
3. Ada sebagian guru belum mampu memanfaatkan media pembelajaran yang berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Terdapat guru yang hanya menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah tanpa melakukan pengembangan lebih lanjut.
5. Masih kurangnya pengayaan oleh sebagian guru dari berbagai sumber.
6. Pemahaman terhadap kurikulum yang diampu saat ini belum maksimal sehingga menyebabkan kinerja guru di sekolah belum optimal.
7. Kondisi iklim organisasi yang kurang mendukung di SMA Negeri 1 Muaro Jambi yang berdampak pada kinerja guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini dibatasi agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh kompetensi pedagogik dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muaro Jambi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muaro Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muaro Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muaro Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muaro Jambi?
2. Untuk menguji bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muaro Jambi?
3. Untuk menguji bagaimana pengaruh kompetensi pedagogik dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Muaro Jambi?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, penelitian ini memberikan panduan bagi pihak sekolah untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana kompetensi pedagogik dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan begitu, sekolah dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mendukung guru untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi guru tentang pentingnya kompetensi pedagogik dalam pengajaran. Guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman dalam hal perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Selain itu, dengan teridentifikasinya peran iklim organisasi, guru akan mendapatkan wawasan tentang bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat mendukung produktivitas dan kinerja mereka. Sekolah dapat berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif, sehingga guru merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugas.

2. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan penelitian akademik tentang administrasi pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik, iklim organisasi dan kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik mengenai kompetensi pedagogik, iklim organisasi dan kinerja guru.