BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan disetiap negara dan jalan utama yang harus ditempuh manusia untuk berpartisipasi dalam perkembangan zaman untuk membekali generasi baru dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan Pendidikan Nasional, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang tersebut bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, keterampilan untuk diri sendiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Menurut Sahertien (2010:1) pendidikan adalah usaha sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga mengajar. Kualitas tenaga kependidikan juga merupakan sumber daya yang ada dalam lembaga kependidikan. Menurut Sahertien (2010:1) dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru

merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus‖. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mulyasa (2013:5) yang mengungkapkan bahwa komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru, sehingga harus mendapat perhatian yang utama. Seorang guru harus dapat menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan tekonologi yang cepat, karena guru harus menjalankan fungsinya secara profesional. Tenaga profesional yang di dalamnya termasuk guru adalah personal pelaksana proses pembelajaran serta kegiatan kependidikan lainnya Daryanto *et. al* (2017:77). Seorang tenaga kependidikan yang baik tentunya memiliki persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto *et. al* (2017:78) bahwa seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan di atas. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Edu global school berada di bawah naungan PT. Kreasi Edulab Indonesia dan Yayasan Kreasi Edulab Indonesia yang tergabung dalam Edu Group. Selain lembaga pendidikan formal Edu Global School (EGS), didalamnya juga terdapat lembaga konsultan pendidikan Edulab dan Medulab, serta coworking space and café Eduplex. Founder EGS adalah Oki Earlivan Sampurno, S.Mn., M.B.A. Edu

Global School (EGS) didirikan bertujuan untuk menghadirkan konsep pendidikan yang holistik dan berwawasan global. Motto EGS yaitu *smart – righteous – talented* meyakini bahwa pendidikan yang benar harus memperhatikan 3 (tiga) pilar utama, yaitu: Keunggulan Akademik, Membangun Karakter, dan Pengembangan Bakat. EGS mempunyai misi untuk mengembangkan program pendidikan terkini untuk menghasilkan siswa yang unggul secara akademi, menyediakan program pendidikan seimbang yang menekankan pada pengembangan moral individu yang luhur, membekali siswa dengan kemampuan nilai tambah untuk berkompetisi dan membuat perubahan dalam dunia global. EGS berkomitmen untuk mengembangkan siswa yang bermoral tinggi. Hal ini dilakukan melalui program penanaman nilai-nilai luhur di seluruh sekolah dimana guru-guru berada di garis depan dalam mencontohkan perilaku yang positif. Para pendidik dan siswa EGS memiliki banyak kesempatan untuk meningkatkan wawasan internasional. Hal ini tidak sekedar memperkenalkan program internasional pada para personel di EGS, tetapi meliputi partisipasi EGS dalam perjalanan dan kompetisi pembelajaran internasional.

Dalam rangka untuk mengembangkan program pendidikan terkini untuk menghasilkan siswa yang berbakat, unggul dan meningkatkan keunggulan akademik serta wawasan internasional, maka yang utamanya guru disiapakan dengan baik dan diperlukan upaya dalam meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik. Elfrida (2020) Kinerja merupakan hasil ataupun target yang dicapai melalui tindakan ataupun perbuatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Mukhtar *et.al* (2020) kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai

dalam menjalankan tugas menjadi seorang guru dengan mengarahkan seluruh potensi dan kemampuan sesuai standar kerja yang ditetapkan, dan dapat diukur oleh kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Berikut ini didukung oleh hasil survey awal atau pra-survei mengenai kinerja guru di SD, SMP dan SMA Edu Global School Bandung, yang didapat melalui penyebaran kuesioner. Hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Survey Awal Variabel Kinerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya mempunyai kemampuan sesuai dengan profesi saya sebagai guru	Frekuensi	20	0	20
		Presentase	100%	0%	100%
2	Saya mempunyai hasil kerja yang optimal	Frekuensi	18	2	20
		Presentase	90%	10%	100%
3	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan sekolah	Frekuensi	14	6	20
		Presentase	70%	30%	100%
4	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sebagai guru sesuai dengan yang ditargetkan	Frekuensi	16	4	20
		Presentase	80%	20%	100%
5	Saya menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya	Frekuensi	8	12	20
		Presentase	40%	60%	100%

Sumber:Data diolah peneliti

Tabel 1.1 berdasarkan jawaban responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebenarnya ada beberapa poin yang memiliki nilai cukup memuaskan, mulai dari kualitas hasil kerja guru yang optimal, kemampuan guru yang sesuai dengan profesi, pekerjaan guru yang sesuai dengan target dan sesuai dengan keinginan sekolah. Namun di poin ketepatan waktu kerja terjadi sedikit permasalahan. Dapat

dilihat dari 60% dimana 12 guru menjawab Ya bahwa dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan masih belum tepat pada waktunya. Hal ini dikarenakan tingkat kepatuhan aturan waktu pulang belum optimal, masih ada guru yang pulang kerja belum pada waktunya sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Tidak menetapkan tujuan pembelajaran, seperti membuat RPP. Ketepatan waktu mendorong untuk meningkatkan kinerja seorang sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Narimawati *et.al* (2022) Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesai-kan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Guru sebagai Sumber Daya Manusia di sekolah harus memiliki kinerja yang baik sesuai permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang penilaian kinerja guru meliputi prinsip penilaian kinerja guru yang berdasar pada pada 4 domain kompetensi guru yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dalam pasal 10 ayat (1) tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompentensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sistem Pendidikan Nasional terhadap proses yang berkualitas dapat diwujudkan apabila memiliki guru-guru yang mempunyai kompetensi dalam bidangnya masing-masing. Kompetensi menggambarkan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan karakteristik untuk

menyelesaikan pekerjaan tertentu secara efektif. Kompetensi guru sangat penting karena guru merupakan ujung tombak dalam sistem pendidikan nasional. Dengan guru mempunyai kompetensi, maka kinerja guru pun cenderung akan meningkat ke arah yang lebih baik. Berikut hasil survey awal atau pra-survei mengenai kompetensi guru di SD, SMP dan SMA Edu Global School Bandung, yang didapat melalui penyebaran kuesioner. Hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survey Awal Variabel Kompetensi

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya memahami karakteristik peserta didik	Frekuensi	6	14	20
		Presentase	30%	70%	100%
2	Saya menampilkan diri sebagai pribadi jujur yang dapat dicontoh peserta didik	Frekuensi	18	2	20
		Presentase	90%	10%	100%
3	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik	Frekuensi	18	2	20
		Presentase	90%	10%	100%
4	Saya menguasai materi yang akan diajarakan	Frekuensi	16	4	20
		Presentase	80%	20%	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survei awal ditarik kesimpulan bahwa beberapa poin sudah terlihat baik, namun ada poin yang memiliki permasalahan yaitu poin pertama. Dapat dilihat dari 70% guru belum memahami karakteristik peserta didik, terlihat dari 14 guru menjawab Ya. Hal ini dikarenakan guru kurang memahami gaya belajar peserta didik, yang mengacu pada cara belajar yang lebih disukai oleh peserta didik. Dalam proses pembelajaran, banyak para peserta didik yang mengikuti belajar pada mata pelajaran tertentu, diajar dengan menggunakan strategi

yang sama, akan tetapi mempunyai tingkat pemahaman yang berbeda-beda. Kurangnya pengamatan selama proses pembelajaran, belum memahami jenis temperamen siswa, tidak memahami lingkungan sekitar siswa.

Selain kompetensi, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh dalam berbagai pola tingkah laku bagi organisasi agar dapat berjalan secara efektif sesuai harapan. Luthans (2020) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilainilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen juga dibutuhkan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik. Guru yang berkomitmen tinggi biasanya kinerjanya pun akan baik. Komitmen yang penuh sangat dibutuhkan karena hal itu akan menciptakan Kerjasama yang baik agar tujuan dapat tercapai. Berikut ini merupakan tabel dari kuesioner pra-survei mengenai komitmen, yang didapat melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.3
Survey Awal Variabel Komitmen

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya bangga menceritakan instansi ini kepada teman-teman sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja	Frekuensi	14	6	20
		Presentase	70%	30%	100%

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
2	Banyak yang saya dapat peroleh jika bergabung dengan organsiasi ini untuk jangka waktu yang lama	Frekuensi	18	2	20
		Presentase	90%	10%	100%
3	Saya merasa bahwa masalah yang terjadi di sekolah menjadi permasalahan bagi saya juga.	Frekuensi	2	18	20
		Presentase	10%	90%	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 1.3 berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa komitmen yang ada belum optimal, hal itu dapat dilihat dari 90% dimana 18 guru merasa bahwa masalah yang terjadi di sekolah bukan menjadi permasalahan bagi dirinya sendiri. Hal ini dikarenakan beberapa guru lebih memilih tidak terlibat secara mendalam dengan sekolah dan merasa belum memiliki keterikatan emosional. Komitmen seorang individu dapat dilihat dari keterkaitan emosionalnya terhadap organisasi tempat ia bernaung. Keterikatan emosional menjadi poin penting dalam menilai sejauh mana guru berkomitmen terhadap sekolah dan sejauh mana guru loyal terhadap sekolah.

Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi untuk terjalinnya sebuah komitmen diperlukan juga motivasi kerja. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Luthans (2018) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan

yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Konsepsi motivasi mempunyai peranan penting bagi seseorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala daya dan potensi yang ada ke arah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan batasan kemampuan. Berikut ini merupakan tabel dari kuesioner pra-survei mengenai motivasi kerja, yang didapat melalui penyebaran kuesioner di SD, SMP dan SMA Edu Global Bandung. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.4
Survey Awal Variabel Motivasi Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru	Frekuensi	10	10	20
		Presentase	50%	50%	100%
2	Saya termotivasi untuk menyajikan materi pembelajaran dengan berbagai variasi metode	Frekuensi	6	14	20
		Presentase	30%	70%	100%
3	Sekolah memberikan kesempatan kepada saya untuk berinisiatif	Frekuensi	18	2	20
		Presentase	90%	10%	100%

Sumber:Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.4 menjelaskan bahwa motivasi kerja guru di Edu Global School Bandung yang ditandai oleh kurangnya dorongan untuk berhasil tampak pada upaya guru dalam proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas dimana guru tidak berupaya untuk menyajikan materi pelajaran dengan berbagai variasi metode yang digunakan. Hal ini terlihat pada metode mengajar yang digunakan yaitu hanya ceramah yang bersifat penuangan satu arah kepada peserta

didik, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran yang kurang optimal. Guru hanya mengajar sesuai buku paket yang ada, tidak berupaya membuat bahan aja sendiri dengan merangkum materi pelajaran dari berbagai buku referensi. Akibatknya materi yang disajikan hanya sesuai dengan apa yang tertulis pada buku paket, tidak luas dan kurangnya konsep yang seharusnya dipahami oleh peserta didik.

Melihat akan pentingnya pengaruh kompetensi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja, maka sudah sepatutnya kompetensi, komitmen dan motivasi kerja diberikan kepada setiap organisasi ataupun instansi sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan hasil yang baik. Maka dari itu peneliti menentukan judul: **"PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI EDU GLOBAL SCHOOL BANDUNG"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan maka permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh guru:

1. Beberapa guru masih belum memahami karakteristik peserta didiknya dikarenakan guru kurang memahami gaya belajar peserta didik, yang mengacu pada cara belajar yang lebih disukai oleh peserta didik.
2. Beberapa guru belum mampu berkomitmen dengan sekolah dikarenakan guru lebih memilih tidak terlibat secara mendalam dengan sekolah.

3. Motivasi kerja guru belum optimal, karena kurangnya dorongan untuk berhasil tampak pada upaya guru dalam proses pembelajaran.
4. Kinerja guru masih kurang dikarenakan masih ada beberapa guru yang belum dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kompetensi, Komitmen, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Edu Global School Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui data dan bahan yang dibutuhkan sebagaimana diuraikan dalam rumusan masalah mengenai Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung yang akan digunakan oleh peneliti dalam rangka penyusunan laporan penelitian akhir. Dengan diperolehnya data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data tersebut. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Kompetensi, Komitmen, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Edu Global School Bandung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung secara parsial.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk studi banding dan referensi untuk penelitian lain yang sejenis.

3. Bagi Peneliti Sendiri

   Hasil penelitian ini memperoleh pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata berbeda, serta mampu menambah wawasan penulis untuk diterapkan di dunia nyata.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan instansi dalam mengambil keputusan tentang pentingnya Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung.

2. Bagi Pihak Terkait

   Dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mampu mengetahui Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melaksanakan penelitian dan pengumpulan data bertempat di SD Edu Global School Bandung yang berlokasi di Jl. Citarum No.35, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115 dan SMP Edu Global School Bandung yang berlokasi di Jl. Kalimantan No.7, Merdeka, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40113 dan SMA Edu Global School Bandung yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.82, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Maret 2022 sampai dengan Mei 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pelaksanaan Penelitian

No	Deskripsi Kegiatan	2022						
		Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	**Pra Survei**							
	a. Mencari Perusahaan							
	b. Pengembangan kuesioner dan penentuan masalah							
	c. Pengajuan Judul							
	d. Persiapan Teori							
2	**Usulan Penelitian**							
	a. Penulisan UP							
	b. Bimbingan UP							
	c. Sidang UP							
	d. Revisi UP							
3	**Pengumpulan Data**							
4	**Pengolahan Data**							
5	**Penyusunan skripsi**							
	a. Bimbingan Skripsi							
	b. Sidang Skripsi							
	c. Revisi Skripsi							
	d. Pengumpulan Skripsi							