

BAB I

PENDAHULUAN

1.1` Latar Belakang Penelitian

Sekolah Dasar merupakan satuan pendidikan yang paling penting keberadaannya. Setiap orang mengakui bahwa tanpa menyelesaikan pendidikan pada sekolah dasar atau sederajat, secara formal seseorang tidak bisa melanjutkan atau mengikuti pendidikan di SLTP/SMP. Besarnya peranan pendidikan dasar disadari oleh negara-negara di dunia. Dengan semakin meningkatnya investasi pemerintah pada sektor pendidikan dasar dari tahun ketahun maka sekolah dasar harus dipersiapkan dengan sebaik baiknya (Ibrahim Bafadal, 2006: 11), oleh karena itu sekolah dasar harus dikelola dengan sebaik baiknya sehingga menjadi sekolah yang bermutu. Untuk mencapai semua itu dibutuhkan pendidikan yang berkualitas serta pelaksanaan kurikulum yang baik dan bermutu sehingga dapat menciptakan generasi yang unggul dari sekolah dasar.

Undang-undang SISDIKNAS Pasal 1 nomor 20 tahun 2003 menerangkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kegiatan pendidikan selalu berlangsung di dalam suatu lingkungan yang sengaja dicipta untuk mempengaruhi anak adalah lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Ketiga lingkungan tersebut disebut lembaga pendidikan (Fuad Ihsan, 2010: 16).

Disamping itu lembaga pendidikan perlu adanya sumber daya manusia yang baik, tenaga pendidik atau guru merupakan salah satunya komponen pendidikan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. “guru adalah salah satu komponen dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan“(Zainal Aqid, 2002:233). Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa ”guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Membekali peserta didik agar cerdas secara intelektual pengetahuan dan sosial merupakan peran guru di sekolah. Maka guru sebagai pengajar maupun pendidik memiliki peran besar terhadap siswa dan keberlangsungan kegiatan belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamzah B. Uno (2006: 168) yaitu guru harus menguasai keterampilan dalam mengajar agar dapat mengelola proses pembelajaran dengan baik yang berimplikasi pada peningkatan kualitas lulusan sekolah dan diharapkan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Tenaga pendidik atau Guru menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, tenaga pendidik atau guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab; guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha

berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Guru harus mampu dan siap berperan secara profesional dalam dua lingkungan besar yaitu sekolah dan masyarakat. Hal ini berarti bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu menunjukkan performansi mengajar yang tinggi dalam tugasnya, dan berinteraksi dengan baik dengan anak didik, dan masyarakat luar sekolah (Alma Buchari, 2009:33) Selain itu guru profesional juga diharapkan mampu berkomunikasi dengan orang tua anak didik, masyarakat sekitarnya, dan organisasi.

Guru dapat mengoptimalkan perannya di kelas dengan menguasai keterampilan mengajar. Penguasaan keterampilan mengajar yang baik akan mempengaruhi tingkat keaktifan dan partisipasi siswa sehingga bisa dikatakan bahwa peran keterampilan memberikan penguatan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Menurut Behaviouristik Skinner (Wasty Soemanto, 1998: 125) menyatakan “*Skinner’s Operant Conditioning* yaitu “Seperti halnya *Thorndike*, *Skinner* menganggap *reward* atau *reinforcement* yaitu penguatan sebagai faktor terpenting dalam proses belajar”.

Guru mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Hal inilah yang pada gilirannya nanti akan dihasilkan mutu lulusan yang lebih baik. Menyiapkan guru yang berkualitas membutuhkan pemikiran dan tindakan yang komprehensif.

Selain itu keberhasilan pendidikan disekolah tidak terlepas ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Peningkatan mutu tenaga kependidikan perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) perlu senantiasa dilakukan peningkatan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, (2) peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal (3) sesuai dengan prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based quality management*) dan semangat desentralisasi, sekolah perlu diberi kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan.

Hal ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian di salah satu Sekolah Dasar Negeri Bugelalis yang berlokasi di Desa Margasari Kecamatan Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Sekolah Dasar Negeri ini sama seperti Sekolah Dasar pada umumnya yaitu menyelenggarakan pendidikan dari mulai kelas 1 sampai dengan kelas VI. Adapun lokasi sekolahnya jauh dari pusat kota dan mengharuskan Sekolah ini lebih mandiri dibandingkan dengan Sekolah Dasar yang letaknya dekat dipusat kota.

Penelitian ini mengarahkan pada aspek manajemen terutama dalam meningkatkan kompetensi guru, sebab kompetensi guru yang bersifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan kualitas pendidikan

yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang berkualitas sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Sekolah Dasar Negeri Bugelalis dipandang sebagai lembaga pendidikan yang kurang diminati oleh masyarakat karena letak lokasinya yang jauh dan kualitas kurang memadai atau dikatakan rendah, sehingga minat dari siswa yang sekolah kemampuan intelektualnya relative rendah dan juga berasal dari keluarga yang ekonominya pas-pasan, hal ini yang menjadi salah satu faktor penghambat dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah Sekolah Dasar Negeri Bugelalis. Selain itu hal tersebut kualitas dari gurunya pun masih kurang, pengelolaan manajemen dan lain sebagainya. Hal ini didukung berdasarkan (wawancara dan survey awal)

Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Sudarsono (2008:147) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk, atau dengan kata lain penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Adapun fenomena yang terjadi di lapangan hasil wawancara penulis dengan pengawas SD di Sekolah Dasar Negeri Bugelalis yang berlokasi di Desa Margasari

Kecamatan Ciawi Kabupaten Tasikmalaya sebelum (*WFH*), diperoleh informasi mengenai banyak faktor yang menjadi rintangan untuk menjadikan optimalnya kinerja guru. Sumber permasalahan yang tampak dalam penelitian ini yang paling utama adalah masih kurang optimalnya kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Bugelalis. Hal ini dapat terlihat dari perilaku -maupun sikap guru selama melaksanakan pembelajaran di sekolah. Beberapa hal yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja guru dipengaruhi antara lain : 1) Sarana prasarana pendidikan belum memadai, 2) Kondisi Lingkungan kurang mendukung, 3) Kedisiplinan kerja yang belum optimal. Sehingga dengan dikelolanya sarana prasarana pendidikan, kondisi lingkungan dan kedisiplinan kerja akan merubah kinerja guru SD di Sekolah Dasar Negeri Bugelalis. Hal ini didukung hasil data yang diperoleh oleh penulis, yaitu data mengenai hasil kinerja Guru di SDN Bugelalis, Hal ini didukung berdasarkan (wawancara dan survey awal) Seperti terlihat pada tabel 1.1 Berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Guru SDN Bugelalis Tahun 2019

| Kinerja Guru | Jumlah Guru |
|---------------------|--------------------|
| Sangat baik | 0 |
| Baik | 17 |
| Cukup | 15 |
| Kurang | 3 |
| Sangat Kurang | 0 |

| | |
|---------------|-----------|
| JUMLAH | 35 |
|---------------|-----------|

Sumber : SDN Bugelalis

Berdasarkan tabel 1.1 yang diperoleh dari bagian SDM Sekolah Dasar Bugelalis dapat diketahui bahwa dari total keseluruhan guru SDN Bugelalis yaitu 35 orang, hanya terdapat 17 orang yang memiliki kinerja yang baik. Dan kurang dari setengahnya yaitu 15 orang Guru mendapatkan penilaian kinerja yang cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa masih terdapat guru (tenaga pendidik) yang kinerjanya belum memenuhi aturan yang telah ditetapkan dalam melakukan pengajaran.

Guru atau tenaga pendidik selain dilihat dari tingkat kinerjanya, juga dapat dilihat dari kompetensi keprofesionalan. Setiap tuntutan yang dilakukan oleh sekolah akan selalu menuntut adanya keikutsertaan dari seluruh sumberdaya yang ada demi tercapainya suatu tujuan. Menurut Nurjanah (2016), Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru terdiri dari empat yaitu, kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh keempatnya dengan penekanan pada kemampuan mengajar. Kompetensi dibuktikan melalui pengetahuan yang solid, melalui keterampilan dan kemampuan, untuk menggunakannya dalam mengembangkan aktivitas tertentu dan untuk mendapatkan hasil yang berhasil dihargai oleh orang lain, Menurut Mihaela (2014).

Dalam proses belajar mengajar guru sebagai pendidik memiliki peran menentukan kualitas mengajar yang dilaksanakannya memberikan tiga aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotorik, Widayanti (2014). Dengan kata lain tugas dan peran seorang guru yang utama terletak di bidang pengajaran. Pengajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu seorang guru dituntut untuk dapat mengelola kelas, penggunaan metode mengajar, strategi mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru dalam proses belajar mengajar yang efektif, mengembangkan bahan ajar dengan baik dan meningkatkan kemampuan peserta didik untuk dapat menyimak pelajaran dan menguasai tujuan pendidikan yang harus mereka capai, Wulandari dan Surjono (2013).

Selanjutnya menurut Musfah (2011) guru harus menguasai materi pelajaran, menyampaikan pengetahuan dengan cara yang tepat dan menangani permasalahan peserta didik dengan tepat juga. Budiawati dan Permana (2010) mengemukakan bahwa kompetensi profesional merupakan “kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi ekonomi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum didik, terdapat dua hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya guna memahami karakteristik dari peserta didik itu sendiri, diantaranya kecakapan dan kepribadiannya”.

Kompetensi profesional sangat berperan penting untuk kualitas dari guru itu sendiri dan juga sangat berperan penting untuk sekolah sehingga apa yang ditujukan sekolah dapat tercapai. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Berikut hasil wawancara

penulis dengan pengawas SD di Sekolah Dasar Negeri Bugelalis yang berlokasi di Desa Margasari Kecamatan Ciawi Kabupaten Tasikmalaya sebelum (*WFH*), diperoleh informasi bahwa, masih banyak guru SD di Sekolah Dasar Negeri Bugelalis lebih senang menggunakan metode ceramah pada saat mengajar dan hanya menggunakan buku teks serta media-media konvensional dalam penyampaian materi pembelajaran, penyediaan administrasi mengajar seperti RPP juga masih belum optimal. Belum optimalnya penyediaan administrasi mengajar guru ini dapat dilihat dari masih ada beberapa guru yang tidak menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar, dan administrasi mengajar dibuat pada saat akan ada pemeriksaan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah saja.

Hal ini diperkuat dengan penyebaran kuesioner terhadap 10 orang guru yang dilakukan melalui *google form* pada tanggal (12 April 2020), seperti terlihat tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Survey Awal Kompetensi Profesional

| NO | PERNYATAAN | Ya | % | Tidak | % |
|----|--|----|----|-------|----|
| 1. | Apakah anda hadir dan pulang dari sekolah sesuai waktu yang ditetapkan yaitu pukul 08.00-16.00 | 2 | 20 | 8 | 80 |
| 2. | Saya memahami makna materi pelajaran yang saya sampaikan | 3 | 30 | 7 | 70 |
| 3. | Saya menyampaikan materi pelajaran dengan menggunakan media | 2 | 20 | 8 | 80 |
| 4. | Saya menjelaskan materi pelajaran tanpa melihat buku teks/pegangan | 5 | 50 | 5 | 50 |
| 5. | Saya mencari materi dari internet atau sumber lain untuk menambah pengetahuan. | 3 | 30 | 7 | 70 |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

(Sumber : 10 Orang Guru SDN Bugelalis)

Berdasarkan Tabel 1.2 didapatkan hasil bahwa 80% guru ketika masuk dan juga pulang tidak sesuai, 70% tidak memahami makna pelajaran, 80% guru tidak menggunakan media untuk penyampaian materi, 50% guru menjelaskan tanpa pegangan buku dan 70% guru tidak menggunakan internet atau sumber lain untuk menambah materi.

Tidak hanya Kompetensi Profesional yang mempengaruhi kinerja guru, namun disiplin kerjajuga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan pada SDM di sekolah. Menurut Didit Dermawan (2013:41) “Disiplin Kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis”. Siswanto (2003:291) mengemukakan bahwa “disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Berikut merupakan data keterlambatan kehadiran kerja yang dilakukan oleh guru SDN Bugelalis. Seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3

Data Keterlambatan Kehadiran Kerja Guru Bulan Oktober- Desember 2019

| Bulan | Guru Terlambat Kerja | Jumlah Guru | Persentase (%) |
|---------|----------------------|-------------|----------------|
| Oktober | 15 | 35 | 13,29 % |

| | | | |
|----------|----|-----|---------|
| November | 18 | 35 | 15,94 % |
| Desember | 25 | 35 | 22,14 % |
| Jumlah | 58 | 105 | 51,37 % |

(Sumber : Pengawas SDN Bugelalis)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kedisiplinan guru SDN Bugelalis dengan jumlah keterlambatan tertinggi terlihat pada bulan Desember 2019 dengan sebanyak 51,37%, dibandingkan dengan bulan oktober dan November 2019, hal ini masih dibawah standar yang ditetapkan dari jumlah kehadiran. Permasalahan lain yang ditemui di SDN Bugelalis, yaitu guru yang sering datang terlambat masih sering dilakukan atau terulang. Hal ini diperkuat dengan observasi langsung yang penulis lakukan di SDN Bugelalis sebelum dampak *virus covid-19* (*WFH*), dimana masih ditemukan beberapa guru yang datang melebihi waktu yang telah ditentukan, dengan berbagai alasan seperti memandikan anaknya, menyiapkan pakaian anaknya dan menyiapkan sarapan untuk anaknya, lokasi yang jauh sehingga menyebabkan guru terlambat datang kesekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kepuasan kerja. Menurut Isniar Budiarti et.al (2018:142) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (*work It Self*), Atasan (*Supervision*), Teman Sekerja (*Workers*), Promosi (*Promotion*), dan Gaji/Upah (*Pay*). Mangkunegara (2009) mengatakan “kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kepegawaian diantaranya adalah upah/gaji”. Lebih lanjut Wahjosumidjo (1995:124), menambahkan kepuasan kerja guru banyak dipengaruhi beberapa

faktor antara lain adalah faktor dari kepala Sekolah dan motivasi kerja guru. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2002:122), agar kepemimpinan Kepala Sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Menurut As'ad (1999), bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan dan ketidakpuasan guru. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan kuesioner yang dilakukan terhadap 10 orang guru melalui *google form* pada tanggal (12 April 2020), seperti pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Survey Awal Kepuasan Kerja

| NO | PERNYATAAN | Ya | % | Tidak | % |
|----|---|----|----|-------|----|
| 1. | Saya merasa puas dengan gaji yang diterima perbulan | 5 | 50 | 5 | 50 |
| 2. | Saya senang dengan insentif kelebihan mengajar. | 4 | 40 | 6 | 60 |
| 3. | Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. | 4 | 40 | 6 | 60 |
| 4. | Saya merasa puas kepala sekolah selalu memperhatikan para guru dan tenaga kependidikan. | 2 | 20 | 8 | 80 |
| 5. | Saya merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah. | 2 | 20 | 8 | 80 |

Sumber: 10 Orang Guru SDN Bugelalis

Pada Tabel 1.4 diatas didapatkan hasil bahwa 50% guru merasa puas dengan gaji yang didapat perbulan, 40% merasa puas dengan insentif yang diberikan, 40% merasa puas dengan pengawasan yang diberikan kepala sekolah, 20% merasakan puas dengan perhatian kepala sekolah terhadap guru, dan 20% merasakan puas atas apa yang diputuskan oleh kepala sekolah. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang penulis lakukan langsung sebelum guru melakukan (*WFH*), dimana diperoleh informasi bahwa terjadinya konflik di SDN Bugelalis diakibatkan karena ketidakpuasan guru terhadap kepala sekolah. Ketidakpuasan guru tersebut diakibatkan oleh, sikap kepribadian kepala sekolah yang kurang menghargai guru saat melaksanakan tugas tambahan sepertitugas dari seorang guru honorer sangatlah banyak dibandingkan dengan guru yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil, hal tersebut menjadi kecemburuan bagi guru honorer yang diperlakukan sama dalam pekerjaan bahkan lebih berat namun kompensasi yang diberikan sangatlah sedikit berbeda dengan guru PNS. Sikap kepribadian kepala sekolah yang mengabaikan kepuasan kerja guru, mengakibatkan guru tidak melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati, komunikasi kepala sekolah dengan guru menjadi kaku, dan mengakibatkan konflik, juga timbul permasalahan pekerjaan yang ditunda untuk mendapatkan insentif.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi di SDN Bugelalis maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **KOMPETENSI PROFESIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA**

GURU PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SDN BUGELALIS KABUPATEN TASIKMALAYA.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh Guru SDN Bugelalis adalah sebagai berikut:

- 1) Sarana prasarana pendidikan belum memadai,
- 2) Kondisi Lingkungan kurang mendukung,
- 3) Kedisiplinan kerja yang belum optimal.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Penulis melakukan penelitian ketika status *Work From Home (WFH)* diberlakukan oleh pemerintah yang disebabkan semakin meluasnya wabah *covid-19*. Sehingga penulis tidak dapat membagikan kuesioner survey awal secara langsung atau tatap muka dengan guru, akan tetapi penulis melakukan kuesioner survey awal dengan menggunakan aplikasi *google form* dan dibagikan kepada guru-guru melalui aplikasi seperti *E-mail, Whattsapps*.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja Guru terhadap kinerja Guru-guru di Sekolah Dasar Negeri Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
2. Apakah kompetensi profesional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru-guru Sekolah Dasar Negeri Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru-guru Sekolah Dasar Negeri Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
4. Apakah kepuasan kerja Guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru-guru Sekolah Dasar Negeri Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
5. Apakah disiplin kerja Guru dan kepuasan kerja Guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru-guru Sekolah Dasar Negeri Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja Guru baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Memperoleh gambaran secara empiris mengenai kompetensi profesional, tingkat disiplin, kepuasan kerja Guru dan kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh kompetensi profesional secara parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.

3. Memperoleh hasil uji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
4. Memperoleh hasil uji pengaruh kepuasan kerja Guru secara parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja Guru secara simultan terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.
6. Memperoleh hasil uji pengaruh kompetensi profesional, tingkat disiplin, kepuasan kerja Guru baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan sumbangan baik Kegunaan Teoritis, Kegunaan Praktis dan Kegunaan Penelitian selanjutnya. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pendidikan dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan sumbangan penelitian ini dapat dijadikan pemikiran baru bagi sekolah, yaitu dalam hal kinerja seorang guru melalui kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja guru khususnya bagi Sekolah Dasar.

3. Kegunaan bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran serta referensi bagi penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat memberikan gambaran dan motivasi dalam melakukan penelitian yang berkenaan dengan kinerja guru.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti maka, Penelitian dilakukan di SDN Bugelalis yang berlokasi di Desa Margasari Kecamatan Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Kode POS 46156.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2020 sampai dengan bulan April 2020. Adapun jadwal penelitian penulis terlihat pada tabel 1.5 sebagai berikut

Tabel 1.5
Pelaksanaan Penelitan

| No. | Uraian | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------|----------------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | September | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Survey Tempat Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Melakukan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Mencari Data | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Membuat Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Seminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Revisi | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Penelitian Lapangan | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. | Bimbingan | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Penulis