

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Tatanan kehidupan masyarakat yang semrawut (*chaos*) merupakan akibat dari sistem pendidikan yang lemah, telah mengantarkan bangsa pada krisis yang berkepanjangan. Krisis yang terjadi dalam berbagai bidang kehidupan sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, kemampuan dan semangat kerja. Meskipun agenda perubahan terus digulirkan, namun agenda tersebut belum berlangsung secara *kaffah* (menyeluruh). Sejalan dengan hal itu, Indra Djati Sidi dalam seminar terbuka tentang Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2010 menyatakan dengan keluarnya UU Nomor 22/2009 dan UU Nomor 25/2009, telah membawa perubahan paradigma ketatanegaraan, termasuk pengelolaan sistem pendidikan dimana telah terjadi perubahan struktural dalam pengelolaan pendidikan, dan berlaku juga pada penentuan stakeholder di dalamnya. Jika di masa lalu, stakeholder pendidikan itu sepenuhnya ada ditangan aparat pusat, maka dalam era otonomi pendidikan sekarang ini peranan sebagai stakeholder itu lebih bertumpu pada pemerintah daerah.

Menghadapi hal tersebut, perlu dilakukan perubahan sistem pendidikan secara *kaffah* (menyeluruh), terutama berkaitan dengan kualitas pendidikan, sistem (kebijakan dan manajemen), kurikulum, peserta didik dan stakeholder. Oleh karena itu, gagasan perubahan mengenai kualitas pendidikan termasuk kesejahteraan dan peningkatan mutu guru layak segera dikedepankan dan harus mendapat dukungan dari pemerintah dan semua pihak yang terkait. Perubahan dalam sistem pendidikan memang penting karena maju mundurnya suatu bangsa dan Negara sangat ditentukan oleh lajunya proses pendidikan. Pendidikan merupakan sarana utama guna mengembangkan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Tanpa sumber daya manusia

yang berkualitas, mustahil suatu bangsa dan Negara dapat membebaskan diri dari berbagai penjajahan, kebodohan dan keterbelakangan. Bahkan sampai saat ini, kualitas pendidikan kita selalu dipertanyakan terus. Tanpa mengesampingkan komponen pendidikan lainnya, keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun. Oleh karena itu, peningkatan mutu guru perlu segera mendapat perhatian yang serius. Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur formal, pendidik memegang posisi paling strategis yang berhadapan langsung, berada diposisi paling depan melalui interaksi dengan peserta didik di kelas maupun di luar kelas. Oleh karena itu, dalam perubahan pendidikan setidaknya pendidik harus menjadi titik awal dalam penataannya.

Untuk membentuk Sumber daya manusia yang berguna bagi kehidupan berbangsa dan bernegara, pendidikan merupakan modal dasar dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Dalam dunia pendidikan hal yang paling utama dalam pembentukan sumber daya manusia adalah sekolah. Sekolah Dasar merupakan salah satu lembaga alternatif dalam pelayanan pendidikan. Sebagai satu lembaga pendidikan tentunya memiliki visi dan misi, tujuan serta fungsi memajukan pendidikan. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsi sekolah memerlukan tenaga profesional, tatarerja organisasi dan sumber sumber yang mendukung baik financial mau pun non financial.

Didalam dunia Pendidikan khususnya Pendidik dewasa ini harus berbenah diri, dalam memajukan pendidikan secara umum dewasa ini ada 3 faktor penting yang harus diperhatikan dalam membangun pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia (SDM), yaitu : (1) berupa sarana gedung yang layak, (2) buku-buku yang berkualitas, (3) Guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Demikian yang diungkapkan oleh mantan Menteri Pendidikan Nasional Bapak Wardiman Djoyonegoro dalam wawancaranya dengan Televisi Pendidikan Indonesia (TPI) pada tanggal 16 Agustus 2004. Dikemukakan juga dunia pendidikan saat ini hanya

43% guru yang memenuhi syarat, yang artinya sebagian besar dari guru belum memenuhi syarat, artinya tidak kompeten dan tidak profesional. Maka dalam hal ini pantas kalau dikatakan kualitas pendidikan di Indonesia saat ini jauh dari yang diharapkan dan kebutuhan. Jika dilihat dari kapasitasnya yang sangat luas bahwa pendidikan memiliki peranan dan berpengaruh positif terhadap segala bidang kehidupan dan perkembangan manusia dengan segala aspek kehidupan serta kepribadiannya.

Dewasa ini masyarakat tetap mengharapkan perilaku yang paling baik dan terhormat dari seorang guru. Kontribusi guru disekolah terhadap peningkatan kualitas dan keberhasilan pendidikan merupakan suatu keniscayaan, karena guru menempati kedudukan figur sentral. Persoalan mutu sering ditimpakan pada guru yang pada wacana verbal selalu dikokohkan sebagai ujung tombak. Di tangan para gurulah terletak kemungkinan berhasil tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta para guru pulalah bergantungnya masa depan karir peserta didik yang menjadi tumpuan para orang tua. Namun semua itu, kembali kepada sejauh mana keterlibatan semua pihak (pemerintah atau masyarakat) terhadap upaya peningkatan kesejahteraan dan kualitas kinerja guru.

Kinerja yang merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Begitu juga dalam hal pendidikan kinerja guru diharapkan dapat memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, lewat kinerja guru dunia pendidikan diharapkan mampu mencetak peserta didik yang dapat bersaing dalam dunia kerja. Kualitas sumber daya manusia menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan sekolah. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dikembangkan melalui proses pendidikan yang berkualitas pula.

Komitmen pada diri seorang guru merupakan suatu keadaan dimana seorang guru memihak pada suatu sekolah dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi sekolah tersebut. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai

dan tujuan sebuah organisasi sekolah, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen guru merupakan loyalitas seorang guru pada suatu pekerjaan atau organisasinya.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Seseorang yang telah mantap dalam memilih profesinya, dalam hal ini profesi guru, ia tidak ragu-ragu lagi untuk mengejar karir dalam bidangnya. Dengan jalan mengabdikan sepenuh hati pada tugasnya, prestasinya dalam profesi itu yang akan membawa kepada jenjang karir yang diharapkan dalam hidupnya. Saat itulah seorang guru memperoleh kepuasan dan kebahagiaan hidup sebagai hasil pemilihan profesi yang mantap.

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran yang sangat besar. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga pendidik yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula.

Untuk menjadi guru profesional sangat dipengaruhi oleh tingkat keahlian dan pendidikan yang ditempuhnya. Dimana, jabatan pendidik merupakan jabatan profesi yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan profesi. Jabatan profesi tidak dapat diperoleh tanpa latihan atau persiapan untuk memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Dalam pelatihan ini pemerintah telah mengatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2017, tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru.

Untuk penelitian yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur, Yang menjadi tujuan dari Sekolah Dasar Negeri tersebut adalah: (1) Menjadi sekolah dasar unggulan dan pilihan masyarakat untuk membentuk generasi pelajar yang berkualitas, cerdas dan

bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. (2). Menjadi sekolah yang berstandar Nasional dengan sarana prasarana yang memadai dan sistem pendidik yang berstandar. (3) Menghasilkan lulusan yang intelektual dan agamis serta dapat melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama Favorit. (4) Menjadikan lingkungan sekolah yang berkualitas dan nyaman sehingga berdampak positif terhadap kehidupan sekolah dan masyarakat.

Kegiatan belajar-mengajar disekolah guru memegang tugas yang amat penting, yaitu mengatur dan mengemudikan bahtera kehidupan kelas. Bagaimana suasana kelas berlangsung merupakan hasil dari kerja guru. Suasana kelas dapat “hidup”, siswa belajar tekun tetapi tidak merasa terkekang, atau sebaliknya, suasana kelas “suram”, siswa kurang bersemangat dan diliputi rasa takut, itu semua sebagai akibat dari hasil pemikiran dan upaya guru.

Dengan demikian guru memiliki peran penting dalam mengelola kondisi kelas guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar murid tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik dan buruknya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru.

Berdasarkan penelitian disekolah dasar negeri kecamatan cakung kota Jakarta timur peneliti melampirkan data data penilaian kinerja guru:

Tabel Skor Penilaian kinerja Guru

Dari tabel 1.1. Skor Penilaian Kinerja Guru

Terlihat bahwa ada beberapa komponen didalam perhitungan bobot nilai, penilaian kinerja guru, yang artinya setiap komponen memiliki karakteristik masing masing:

SKOR PENILAIAN KINERJA KEPALA SEKOLAH											
NO	KOMPETENSI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	KEPRIBADIAN DAN SOSIAL										
2	KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN										
3	PENGEMBANGAN SEKOLAH										
4	MANAJEMEN SUMBER DAYA										
5	KEWIRUSAHAAN										
6	SUPERVISI PEMBELAJARAN										

SKOR PENILAIAN KINERJA GURU												
NO	KOMPETENSI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	KOMPETENSI 1	2	2	1	2	1	2					
2	KOMPETENSI 2	2	1	2	1	2	1					
3	KOMPETENSI 3	1	2	2	1							
4	KOMPETENSI 4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
5	KOMPETENSI 5	2	2	2	1	1	2					
6	KOMPETENSI 6	1	2	1	2	1	1					
7	KOMPETENSI 7	1	2	2	1	2						
8	KOMPETENSI 8	2	1	2	1	1						
9	KOMPETENSI 9	1	2	1	1	2						
10	KOMPETENSI 10	1	2	1	2	1	1	1	2			
11	KOMPETENSI 11	2	1	2								
12	KOMPETENSI 12	2	1	1								
13	KOMPETENSI 13	2	1	2								
14	KOMPETENSI 14	2	2	1	1	1	2					

SK PENUGASAN PENILAIAN KINERJA KEPALA SEKOLAH		
1	Nomor	: -
2	Tanggal	: -
3	Berlaku sampai dengan	: -

Tabel. 1.2. Kompetensi 1

Kompetensi satu menjeleaskan bahwa setiap guru harus mengenal karakteristik peserta didik berdasarkan indikator penilaian kinerja guru.

KOMPETENSI 1: MENGENAL KARAKTERISTIK PESERTA DIDIK

NO	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.	0	1	②
2	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	0	1	②
3	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.	0	①	2
4	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.	0	1	②
5	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.	0	①	2
6	Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb.).	0	1	②
Total skor untuk kompetensi 1		10		
Skor maksimum kompetensi 1 = jumlah indikator × 2		12		
Persentase = (total skor/12) × 100%		83,33		
Nilai untuk kompetensi 1 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		4		

Tabel 1.3. Kompetensi 2

Kompetensi dua menjelaskan bahwa setiap guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik berdasarkan indikator penilaian kinerja guru.

KOMPETENSI 2: MENGUASAI TEORI BELAJAR DAN PRINSIP-PRINSIP PEMBELAJARAN YANG MENDIDIK

NO	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.	0	1	②
2	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.	0	①	2
3	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.	0	1	②
4	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	0	①	2
5	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.	0	1	②
6	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.	0	①	2
Total skor untuk kompetensi 2		9		
Skor maksimum kompetensi 2 = jumlah indikator × 2		12		
Persentase = (total skor/12) × 100%		75		
Nilai untuk kompetensi 2 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel.1.4. Kompetensi 3

Kompetensi tiga menjelaskan bahwa setiap guru harus mampu mengembangkan kurikulum karena kurikulum sebagai acuan untuk proses belajar mengajar.

KOMPETENSI 3: PENGEMBANGAN KURIKULUM

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.	0	①	2
2	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.	0	1	②
3	Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.	0	1	②
4	Guru memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	①	2
Total skor untuk kompetensi 3		6		
Skor maksimum kompetensi 3 = jumlah indikator × 2		8		
Persentase = (total skor/8) × 100%		75		
Nilai untuk kompetensi 3 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel 1.5. Kompetensi 4

Kompetensi empat menjelaskan bahwa seorang guru dalam kegiatan pembelajaran harus mampu menerapkan pada hal yang bersifat mendidik.

PENILAIAN UNTUK KOMPETENSI 4: KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG MENDIDIK

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengikuti tentang rencana.	0	1	②
2	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk mengisi belanda membuat peserta didik merasa tertekan.	0	①	2
3	Guru menggunakan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.	0	1	②
4	Guru menguji kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dilakuk. Akibatnya dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang telah atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.	0	①	2
5	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai di kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	1	②
6	Guru melakukan aktivitas pembelajaran yang berorientasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan memperhatikan perhatian peserta didik.	0	①	2
7	Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.	0	①	2
8	Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.	0	1	②
9	Guru menggunakan bahasa komunikasi kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.	0	①	2
10	Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik, sehingga peserta guru memahami informasi baru, sebelum mengungkap pemahaman peserta didik terhadap materi selanjutnya.	0	①	2
11	Guru menggunakan alat bantu mengajar dan/atau sumber-sumber (termasuk IKT) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.	0	①	2
Total skor untuk kompetensi 4		15		
Skor maksimum kompetensi 4 = jumlah indikator x 2		30		
Persentase = (total skor/2) x 100%		50,0		
Nilai untuk kompetensi 4		3		
0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)				

Tabel 1.6. Kompetensi 5

Kompetensi Lima menjelaskan bahwa seorang guru harus mampu memahami dan mengembangkan potensi dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kemajuan peserta didik dalam hal bakat, minat dan potensi serta kesulitan belajar masing masing peserta didik

KOMPETENSI 5: MEMAHAMI DAN MENGEMBANGKAN POTENSI

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.	0	1	②
2	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.	0	1	②
3	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.	0	1	②
4	Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.	0	①	2
5	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.	0	①	2
6	Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.	0	1	②
7	Guru mendengar peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan, usatkan perhatian pada interaksi	0	1	②
Total skor untuk kompetensi 5		12		
Skor maksimum kompetensi 5 = jumlah indikator x 2		24		
Persentase = (total skor/14) x 100%		50,0		
Nilai untuk kompetensi 5		4		
0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)				

Tabel 1.7. Kompetensi 6

Kompetensi enam menjelaskan bahwa Seorang guru harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan peserta didik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik.

KOMPETENSI 6: KOMUNIKASI DENGAN PESERTA DIDIK

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi Seluruhnya
1	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan mengajaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.	0	①	2
2	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.	0	1	②
3	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memperlukanya.	0	①	2
4	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.	0	1	②
5	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.	0	①	2
	Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap, dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.	0	①	2
Total skor untuk kompetensi 6		8		
Skor maksimum kompetensi 6 = jumlah indikator x 2		12		
Persentase = (total skor/12) x 100%		66,67		
Nilai untuk kompetensi 6 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel 1.8. Kompetensi 7

Kompetensi tujuh menjelaskan bahwa seorang guru harus mampu melaksanakan penilaian dan evaluasi dengan berbagai tehnik dan jenis penilaian.

KOMPETENSI 7: PENILAIAN DAN EVALUASI

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi Seluruhnya
1	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.	0	①	2
2	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.	0	1	②
3	Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	0	1	②
4	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.	0	①	2
5	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.	0	1	②
Total skor untuk kompetensi 7		8		
Skor maksimum kompetensi 7 = jumlah indikator x 2		10		
Persentase = (total skor/ 10) x 100%		80		
Nilai untuk kompetensi 7 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		4		

Tabel 1.9. Kompetensi 8

Kompetensi delapan menjelaskan bahwa seorang guru harus mampu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia.

KOMPETENSI 8: BERTINDAK SESUAI DENGAN NORMA AGAMA, HUKUM, SOSIAL DAN KEBUDAYAAN NASIONAL INDONESIA

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.	0	1	②
2	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).	0	①	2
3	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.	0	1	②
4	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.	0	①	2
5	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).	0	①	2
Total skor untuk kompetensi 8		7		
Skor maksimum kompetensi 8 = jumlah indikator × 2		10		
Persentase = (total skor/10) × 100%		70		
Nilai untuk kompetensi 8 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel.1.10. Kompetensi 9

Kompetensi sembilan menjelaskan bahwa seorang guru Mampu menunjukkan sebagai pribadi yang dewasa dan teladan dengan berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.

KOMPETENSI 9: MENUNJUKKAN PRIBADI YANG DEWASA DAN TELADAN

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.	0	①	2
2	Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.	0	1	②
3	Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.	0	①	2
4	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.	0	①	2
5	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.	0	1	②
Total skor untuk kompetensi 9		7		
Skor maksimum kompetensi 9 = jumlah indikator × 2		10		
Persentase = (total skor/ 10) × 100%		70		
Nilai untuk kompetensi 9 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel.1.11. Kompetensi 10

Kompetensi sepuluh menjelaskan bahwa seorang guru mampu memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga dengan profesinya sebagai guru.

KOMPETENSI 10: ETOS KERJA, TANGGUNG JAWAB YANG TINGGI, DAN RASA BANGGA MENJADI GURU

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.	0	①	2
2	Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.	0	1	②
3	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan jam dan persetujuan pengatola sekolah.	0	①	2
4	Guru meminta izin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.	0	1	②
5	Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.	0	①	2
6	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.	0	①	2
7	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.	0	①	2
8	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.	0	1	②
Total skor untuk Kompetensi 10		11		
Skor maksimum kompetensi 10 = jumlah indikator × 2		16		
Persentase = (total skor / 16) × 100%		68,75		
Nilai untuk kompetensi 10 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel 1.12. Kompetensi 11

Kompetensi sebelas menjelaskan bahwa seorang guru harus bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif sehingga guru mampu menjaga hubungan baik dengan teman sejawat dan memperlakukan semua peserta didik secara adil dan memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing masing tanpa memperdulikan faktor personal.

KOMPETENSI 11: BERSIKAP INKLUSIF, BERTINDAK OBJEKTIF, SERTA TIDAK DISKRIMINATIF

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.	0	1	②
2	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.	0	①	2
3	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).	0	1	②
Total skor untuk kompetensi 11		5		
Skor maksimum kompetensi 11 = jumlah indikator × 2		6		
Persentase = (total skor / 6) × 100%		83,33		
Nilai untuk kompetensi 11 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		4		

Tabel 1.13. Kompetensi 12

Kompetensi duabelas menjelaskan bahwa seorang guru harus mampu berkomunikasi secara baik dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat.

KOMPETENSI 12: KOMUNIKASI DENGAN SESAMA GURU, TENAGA PENDIDIKAN, ORANG TUA PESERTA DIDIK, DAN MASYARAKAT

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.	0	1	②
2	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.	0	①	2
3	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.	0	①	2
Total skor untuk kompetensi 12		4		
Skor maksimum kompetensi 12 = jumlah indikator × 2		6		
Persentase = (total skor/ 6) × 100%		66,67		
Nilai untuk kompetensi 12 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel 1.14. Kompetensi 13

Kompetensi tigabelas menjelaskan bahwa seorang guru harus mampu menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

KOMPETENSI 13: PENGUSAHAAN MATERI STRUKTUR KONSEP DAN POLA PIKIR KEILMUAN YANG MENDUKUNG MATA PELAJARAN YANG DIAMPU

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.	0	1	②
2	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.	0	①	2
3	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.	0	1	②
Total skor untuk kompetensi 13		5		
Skor maksimum kompetensi 13 = jumlah indikator × 2		6		
Persentase = (total skor/ 6) × 100%		83,33		
Nilai untuk kompetensi 13 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		4		

Tabel 1.15. Kompetensi 14

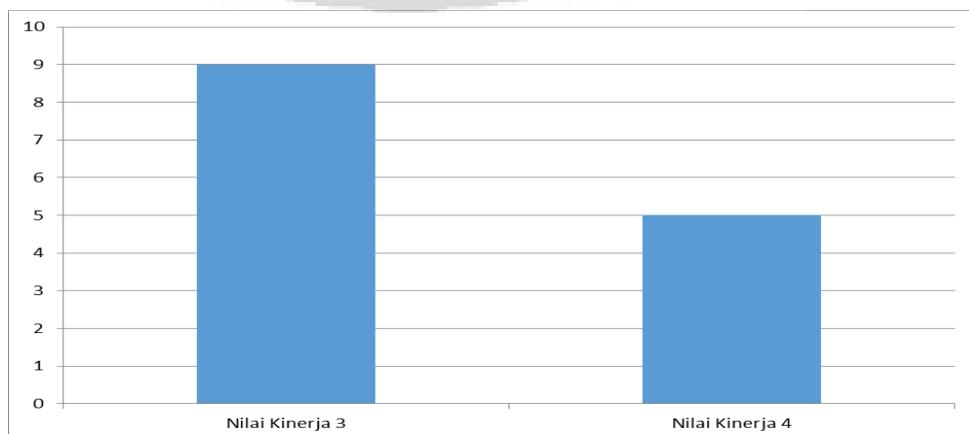
Kompetensi empatbelas menjelaskan bahwa seorang guru harus mampu mengembangkan keprofesiannya melalui tindakan reflektif.

KOMPETENSI 14: MENGEMBANGKAN KEPROFESIAN MELALUI TINDAKAN REFLEKTIF

No	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.	0	1	②
2	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.	0	1	②
3	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).	0	①	2
4	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.	0	①	2
5	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.	0	①	2
6	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.	0	1	②
Total skor untuk kompetensi 14		9		
Skor maksimum kompetensi 14 = jumlah indikator × 2		12		
Persentase = (total skor/ 12) × 100%		75		
Nilai untuk kompetensi 14 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)		3		

Tabel 1.16. Rekap hasil penilaian kinerja guru.

Dari keseluruhan tabel diatas maka didapat rekap hasil penilaian kinerja guru, untuk kompetensi satu sampai dengan tujuh merupakan hasil yang terangkum dalam aspek pedagogik, kompetensi delapan sampai sepuluh menunjukkan aspek kepribadian, kompetensi sebelas dan dua belas termasuk dalam aspek sosial, sedangkan kompetensi tigabelas dan empatbelas termasuk dalam aspek profesional yang disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Gambar 1 : Diagram Penilaian Kinerja

Peran dan kualitas kinerja guru di sekolah dasar dapat dikatakan sangat memprihatinkan masih ada sebagian guru-guru sekolah dasar yang melakukan tindakan penganiayaan karena masih ada anak didik yang dianggap “bodoh”. Hal ini harus segera dibenahi dengan pembekalan guru yaitu memberi pengarahan bagaimana menjadi seorang guru yang profesional. Profesional yang dimaksud disini adalah mengerti tugas guru yang sebenarnya dan mengaplikasikannya kepada murid dengan sebaik baiknya. Menangani anak didik sangat membutuhkan kesabaran extra, karena jika menanganinya dengan cara kekerasan tidak membuat anak didik lebih pintar tapi membuat anak didik menjadi trauma yang sangat membekas pada ingatan nya. Maka untuk menjadi guru yang profesional dalam mendidik, kasih sayang sangatlah diperlukan agar anak didik menjadi lebih pintar, karena setiap insan yang dilahirkan dan diciptakan dengan kepintaran yang luar biasa tinggal bagaimana mendidiknya secara maksimal, agar dapat menghasilkan anak didik yang berkualitas sebagai calon penerus bangsa.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal harus mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki peserta didik. Dalam Hal ini peran kepala sekolah sebagai pimpinan dalam suatu sekolah sangat dibutuhkan dalam menggali, menentukan prioritas para guru, serta mempertanggung jawabkan pemberdayaan sumber daya yang dimiliki. Dengan begitu untuk menjadi seorang guru tidak hanya dituntut dalam bidang pendidikan saja tapi juga menjadi tokoh, panutan dan indentifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Guru juga harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Yang dimaksud dengan tanggung jawab disini, 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. Selain itu guru juga harus dapat merealisasikan nilai spritual, emosional, moral, sosial dan intelektual dalam dirinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai

dengan bidang yang dikembangkan. Sebagai seorang yang profesional guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah. Agar apa yang menjadi tuntutan bagi profesional seorang guru dapat terlaksana dengan menjalankan komitmen sebagai guru.

Dalam pembelajaran guru berhadapan dengan sejumlah peserta didik dari berbagai macam latar belakang, sikap, dan potensi, yang semua itu berpengaruh pada kebiasaannya dalam mengikuti pembelajaran dan berperilaku disekolah. Kebiasaan tersebut masih banyak yang tidak menunjang dan bahkan menghambat pembelajaran. Seperti contoh dapat kita lihat ada yang merokok, rambut gondrong bagi laki laki atau diwarnai rambutnya, membolos, tidak mengerjakan pekerjaan rumah serta membuat keributan di kelas, melawan guru, berkelahi bahkan tindakan yang menjurus pada hal hal yang bersifat kriminal. Dalam pembelajaran, mendisiplinkan peserta didik harus dilakukan dengan kasih sayang, harus membantu anak didik menemukan jati diri, mengatasi dan mencegah timbulnya masalah disiplin.

Sebagai guru sekolah dasar negeri Cakung Kota Jakarta Timur berkomitmen untuk bersama membentuk suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai nilai kerja. Tantangan dunia pendidikan saat ini antara lain adalah masih rendahnya kualitas pendidikan. Maka tidak mengherankan, guru yang berpredikat guru profesional terlihat lebih ekstra keras untuk bekerja. Beban kerja dalam mengajar tatap muka meningkat dari 18 jam menjadi minimal 24 jam perminggu. Diluar itu guru harus menyiapkan dokumen pembelajaran seperti program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran serta sejumlah perangkat lain yang harus dikerjakan. Meskipun bertahun tahun membuat perangkat pembelajaran selalu diketemukan kesulitan, dikarenakan perangkat pembelajaran harus disesuaikan dengan kurikulum sekolah.

Sekolah Dasar Negeri Cakung Kota Jakarta Timur yang menerapkan suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah sistem pembelajaran, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga pendidik lainnya, lingkungan sarana fasilitas, proses pembelajaran dan hasil output. Semua komponen tersebut harus berkembang dan berjalan sesuai dengan tuntutan zaman serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekolah dasar negeri cakung dan sekitarnya. Melihat hal ini untuk berkembang sesuai keadaan tentunya harus ada proses perubahan.

Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan sekolah tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Guru sebagai pendidik dalam proses belajar mengajar memiliki peran kunci dalam menentukan pembelajaran dan guru diharapkan dapat menunjukkan kepada murid tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (kognitif) sikap dan nilai (afektif) dan ketrampilan (psikomotor). Dengan kata lain tugas dan peran guru sekolah dasar negeri cakung yang utama adalah terletak pada aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidik, oleh karena itu secara singkat dapat dikatakan bahwa kualitas murid sekolah dasar negeri cakung sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya.

Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih, akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal dan membawa perubahan pada peningkatan mutu. Malah keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan, sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan. Setelah menjalankan pelatihan masih ada guru yang menemukan kendala-kendala dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Pembuatan alat peraga, pembuatan materi dan pengembangan silabus.

Pelatihan diberikan kepada Guru selain menjalankan peraturan pemerintah juga bermaksud agar : (1) Guru dapat meningkatkan kompetensi sebagai pengajar, pembimbing dan pendidik untuk membantu guru menerapkan hasil pelatihan yang telah dikuti. (2) Melalui pelatihan guru mendapatkan informasi- informasi baru dan metode pengajaran baru sehingga dapat cepat diterima oleh guru. (3) Pelatihan yang didapatkan oleh guru untuk menjadi seorang profesional dan menambah wawasan keterampilan guru. Seperti yang ditampilkan pada tabel 1.17 berikut ini.

Tabel 1.17 Rekapitulasi data pelatihan guru sasaran kurikulum 2013 tahun 2016 di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

KEGIATAN	JENJANG	TANGGAL PELAKSANAAN	JUMLAH TPK	JUMLAH
Pelatihan	SD	7 s.d. 11 Juni 2016	20	2908 orang
Guru	SMP	24 s.d 28 Mei 2016	15	2037 orang
Sasaran	SMA	23 s.d. 27 Mei 2016	11	1107 orang
Kurikulum 2013	SMK	24 s.d. 28 Mei 2016	12	1457 orang

Sumber Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Jakarta

Dari tabel 1.17. pelatihan guru sekolah sasaran kurikulum 2013 bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru Sekolah Dasar Negeri Cakung Kota Jakarta Timur, dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, menyusun instrumen penilaian, melaksanakan pembelajaran dengan pendekatan problem based learning dan dicoverly learning dengan integrasi penumbuhan budi pekerti dan literasi serta mesanakan dan mengelola hasil penilaian sikap, pengetahuan dan ketrampilan.

Untuk penelitian ini lingkup yang digunakan adalah wilayah Jakarta Timur khususnya Kecamatan Cakung. Dari data Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Daerah Khusus Ibu Kita Jakarta tahun 2016, sehingga diperoleh data seperti tabel diatas.

Kegiatan pelatihan yang selama ini diikuti oleh para guru Sekolah Dasar Negeri Cakung Jakarta Timur bukanlah diadakan oleh sekolah, tetapi dari pihak luar dan pimpinan sekolah mengirim guru kepelatihan tersebut tidak jarang tidak sesuai dengan materi yang akan diterima dalam pelatihan tersebut.

Kegiatan pelatihan 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. Pelatihan diadakan setiap satu bulan sekali pada hari sabtu di awal bulan dimana pendidikan dan pelatihan ini lebih sering diadakan di sekolah dengan mendatangkan pembicara profesional dari luar sekolah. Pada pelatihan dilakukan untuk melatih guru agar guru lebih terampil dalam mengajar terutama dalam menangani anak yang berkebutuhan khusus.

Hal ini mengisyaratkan bahwa guru dituntut untuk cakap dan terampil dalam mengajar dan mendidik kepada murid dengan lebih baik. Selain itu manfaat dari pelatihan terhadap guru ialah membantu para guru untuk membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan. Suatu organisasi atau sekolah yang mau belajar dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang memberikan kemudahan kepada anggotanya untuk melakukan proses belajar dan terus-menerus mengubah dirinya sendiri..

Selain itu diidentifikasi permasalahan yang ada dimana kebijakan sekolah yang kurang tepat akan mengakibatkan rendahnya iklim kerja sehingga kebijakan yang diterapkan itu dapat melencengkan tujuan pendidikan sekolah yang diinginkan. Kurang mendisiplinkan pada peningkatan kompetensi dan keahlian seorang guru, karena menjadi guru dituntut keahlian dari seorang guru, sehingga guru lemah dan rendah sehingga tidak mampu melakukan penemuan hal-hal baru yang bersifat kreatif, guru yang demikian akan statis melaksanakan pembelajaran hanya berdasarkan kurikulum formal

yang tidak dapat berkembang, oleh sebab itu terdapat pengaruh keahlian guru terhadap kinerja guru dalam mengajar.

Kompetensi dan karakter guru rendah, hal ini terlihat dalam praktik pembelajaran yang menunjukkan ketidakdinamisan guru mengajar, kurangnya menguasai metodologi pembelajaran sehingga pembelajaran menjemukan bagi siswa dan siswa pasif dalam proses pembelajaran, terlihat pembelajaran bersifat monoton tidak menunjukkan kreativitas sehingga siswa tidak berminat belajar, hal ini karena kinerja guru dalam mengajar rendah. Oleh sebab itu ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengajar. Ide-ide untuk menghasilkan pembelajaran tidak mendorong, karena kepala sekolah tidak memberikan pembinaan yang efektif terhadap guru sehingga kreativitas guru rendah dalam mengajar. Oleh sebab itu ada hubungan pembinaan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam mengajar.

Kurangnya kesempatan karena kondisi geografis dalam mengikuti pelatihan bagi para guru dalam meningkatkan *life skill*, hal ini terlihat dalam pelaksanaan pembelajaran yang tidak mengarah kepada *life skill* berdasarkan pemberdayaan potensi lingkungan, sehingga para guru kebingungan dalam penerapan *life skill*, daya kinerja guru dalam mengajar tidak tergal. Oleh sebab itu ada pengaruh penerapan *life skill* terhadap kinerja guru dalam mengajar dalam mengajar. Pengelolaan kurikulum yang belum dapat merespon dan mengantisipasi kemajuan pendidikan yang diharapkan tidak menunjukkan kreasi, sehingga guru tidak dapat berkreasi dalam pelaksanaan pembelajarannya.

Kepala Sekolah yang kurang mendambakan kepada perubahan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan daerah dalam memajukan ilmu dan teknologi, sehingga kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berpikir menyongsong masa depan dengan perencanaan visi ke depan dengan melakukan peningkatan sumber daya manusia termasuk kualitas guru. Bila kepemimpinan transformasional tinggi maka guru akan memiliki kebebasan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri, oleh sebab itu ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dalam

mengajar. Iklim kerja yang masih harus ditingkatkan akan mengganggu kegiatan semua anggota organisasi sekolah termasuk guru dalam kreativitasnya mengajar. Iklim yang tidak kondusif akan timbul banyak konflik yang akumulasinya dapat mengganggu kinerja guru dalam mengajar. Oleh sebab itu ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar.

Setiap institusi pendidikan memberikan kesempatan kepada para gurunya untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui program-program pelatihan seperti yang dijabarkan di atas. Setelah menjalani program pelatihan tersebut, diharapkan para guru mampu menerapkannya dalam proses pembelajaran terhadap para siswanya. Hal ini dapat terlaksana dengan baik apabila ada kemauan dari guru itu sendiri dalam menerapkan pemahaman yang didapatnya yang merupakan pengejawantahan dari komitmen yang dimiliki oleh guru tersebut. Akan percuma hasilnya bila guru tidak memiliki komitmen untuk menerapkan pemahaman yang didapatnya melalui program pelatihan karena tujuan dari program tersebut adalah untuk meningkatkan kompetensi guru. Apabila guru memiliki komitmen kerja yang tinggi serta didukung oleh kemampuan dan kecakapan kerja yang memadai, maka dapat dipastikan guru tersebut akan memberikan kontribusi yang baik bagi sekolah.

Berdasarkan pemikiran di atas, menarik perhatian peneliti, untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam suatu tesis dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN CAKUNG KOTA JAKARTA TIMUR”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi sejumlah masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang sudah diikuti oleh guru di sekolah dasar negeri kecamatan cakung belum sesuai dengan kurikulum yang diterapkan di sekolah, ditandai dengan masih rendahnya kemampuan guru dalam pembuatan

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Pembuatan alat peraga, pembuatan materi dan pengembangan silabus.

2. Kurangnya kesempatan guru dalam mengikuti pelatihan dikarenakan penyelenggara pelatihan bukanlah dari pihak sekolah melainkan dari pihak luar yaitu Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (LPMP), Sehingga guru yang mengikuti pelatihan dari setiap sekolah sifatnya terbatas.
3. Kinerja guru yang belum maksimal dapat mungkin karena komitmen guru yang masih kurang, atau karena kurangnya kesiapan dari seorang guru dalam menyiapkan dokumen pembelajaran seperti program tahunan, program semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran serta sejumlah perangkat lain yang harus dikerjakan.
4. Ide-ide untuk menghasilkan pembelajaran tidak mendorong, karena kepala sekolah tidak memberikan pembinaan yang efektif terhadap guru sehingga kreativitas guru rendah dalam mengajar.
5. Kurangnya komitmen individu pada peningkatan kompetensi dan karakter minat atau keahlian seorang guru, karena menjadi guru dituntut keahlian dari seorang guru jika guru tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi maka guru tersebut akan statis dalam melaksanakan pembelajaran, karena hanya terpaku pada kurikulum formal.
6. Pengelolaan kurikulum yang belum dapat merespon dan mengantisipasi kemajuan pendidikan yang diharapkan tidak menunjukkan kreasi, sehingga guru tidak dapat berkreasi dalam pelaksanaan pembelajarannya.
7. Perlunya diteliti sejauh mana tingkat kinerja guru di sekolah dasar negeri kecamatan cakung, khususnya yang mengikuti pelatihan kurikulum yang diselenggarakan pihak sekolah, apakah perlu ada langkah nyata peningkatannya.

1.3.Pembatasan Masalah

Mengingat kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, yang tidak mungkin dapat diteliti secara keseluruhan, maka kajian penelitian ini hanya dibatasi pada dua faktor yang di duga mempunyai korelasi terhadap kinerja guru, yaitu tentang pelatihan dan komitmen. Pada penelitian ini yang dijadikan variabel bebas adalah pelatihan (X_1) dan komitmen guru (X_2). sedangkan kinerja guru dipandang sebagai variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini juga dibatasi pada obyek penelitian yaitu guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur.

1.4.Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka fokus permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan komitmen secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur ?

1.5.Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Jakarta Timur.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur. Disamping itu diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru, sehingga mampu bersama sama semua pihak sekolah meningkatkan proses belajar mengajar.

b. Bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi kepala sekolah untuk menerapkan pelatihan dan meningkatkan komitmen sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang akan berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya.

c. Bagi pihak terkait (Kanwil DKI Jakarta) agar dapat menindak lanjuti hasil penelitian ini dalam rangka untuk menetapkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja guru.