

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan dasar merupakan fondasi utama dalam pembentukan karakter dan kompetensi generasi muda Indonesia. Guru sekolah dasar memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran, karena mereka tidak hanya mengajar tetapi juga membentuk nilai dan keterampilan dasar siswa. Di tengah upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan, kinerja guru menjadi fokus utama dalam berbagai kebijakan nasional, termasuk penyederhanaan sistem pengelolaan kinerja guru yang mulai diterapkan. Tantangan dalam meningkatkan kinerja guru masih terus dihadapi, terutama di daerah-daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya dan infrastruktur pendidikan. Kinerja guru yang optimal mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya secara efektif, baik dalam merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi pembelajaran.

Salah satu wadah yang memiliki peranan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan guru sekolah dasar adalah kelompok kerja guru (KKG). Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan forum yang dirancang untuk membantu guru dalam meningkatkan kompetensi profesional, khususnya dalam hal pengelolaan dan pelaksanaan pembelajaran di Sekolah Dasar. Wadah ini berfungsi sebagai ruang profesional bagi para guru untuk saling berbagi pengalaman, memperdalam pemahaman pedagogik, serta mengasah keterampilan mengajar sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku. Melalui kegiatan

kelompok kerja guru (KKG), diharapkan guru dapat memperkuat kemampuan pedagogiknya sekaligus meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran.

Di Kecamatan Teluk Sebong, terdapat kelompok kerja guru (KKG) yang terdiri sekolah – sekolah yang ada di kecamatan Teluk Sebong, berdasarkan hasil wawancara bersama ketua kelompok kerja guru (KKG), kelompok kerja guru (KKG) ini dilaksanakan setiap satu kali sebulan dalam setahun. Kegiatan yang dilakukan oleh kelompok kerja guru (KKG) ini adalah analisis Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), merancang media pembelajaran, pelatihan, dan workshop yang berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik. Dalam pelaksanaan kegiatan kelompok kerja guru (KKG) ini untuk memberikan bimbingan serta pembinaan kepada guru guna meningkatkan kemampuan mereka dalam proses pembelajaran di kelas.

Tabel 1. 1
Data Guru Kelompok Kerja Guru (KKG)

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SDN 001 Teluk Sebong	6
2.	SDN 002 Teluk Sebong	9
3.	SDN 003 Teluk Sebong	19
4.	SDN 004 Teluk Sebong	8
5.	SDN 005 Teluk Sebong	8
6.	SDN 006 Teluk Sebong	7
7.	SDN 007 Teluk Sebong	14
8.	SDN 008 Teluk Sebong	10
9.	SDN 009 Teluk Sebong	6
10.	SDN 010 Teluk Sebong	9
11.	SD Tunas Bangsa	9
12.	SDIT Syi'ar Harmoni Bintan	7
Jumlah Total		112 Guru

Sumber: Data Diolah Peneliti, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan guru yang tergabung dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong adalah sebanyak 112 orang dari total 149 guru di Kecamatan Teluk Sebong, yang tersebar pada 12 Sekolah Dasar, terdiri atas 10 sekolah negeri dan 2 sekolah swasta. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota kelompok kerja guru (KKG) berasal dari sekolah negeri, sejalan dengan dominasi jumlah lembaga pendidikan negeri di wilayah Kecamatan Teluk Sebong. Distribusi jumlah guru yang bervariasi pada tiap sekolah menggambarkan perbedaan kapasitas dan kebutuhan masing-masing sekolah dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun dalam keikutsertaan pada kegiatan kelompok kerja guru (KKG). Sekolah dengan jumlah guru lebih banyak, seperti SDN 003 Teluk Sebong yang memiliki 19 orang guru, berpotensi lebih aktif dalam kegiatan pengembangan profesional dan kolaborasi antar guru dibandingkan sekolah dengan jumlah guru yang relatif sedikit. Data tersebut juga menjadi dasar penting bagi peneliti dalam menilai efektivitas pelaksanaan kelompok kerja guru (KKG) di wilayah Kecamatan Teluk Sebong ini, karena keberagaman jumlah guru di setiap sekolah dapat memengaruhi tingkat partisipasi, sehingga motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi pedagogik dalam setiap kegiatan. Dengan demikian, keberadaan kelompok kerja guru (KKG) di Kecamatan Teluk Sebong tidak hanya menjadi wadah pengembangan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pembinaan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Dari hasil wawancara awal peneliti, kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Teluk Sebong masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan hasil

wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa guru yang tergabung dalam anggota kelompok kerja guru (KKG) di Kecamatan Teluk Sebong, masih ditemukan guru yang belum maksimal dalam menyusun perangkat pembelajaran, kurang inovatif dalam menggunakan metode mengajar, serta belum optimal dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran.

Tabel 1. 2
Data Hasil Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Teluk Sebong

No	Aspek Penilaian Pembelajaran	Keterangan / Hasil Penilaian	Persentase (%)	Kategori
1.	Perencanaan Pembelajaran	Sebagian guru telah menyusun RPP dan perangkat belajar sesuai kurikulum, namun belum sepenuhnya lengkap.	72%	Cukup Baik
2.	Pelaksanaan Pembelajaran	Guru sudah melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan metode yang cukup efektif, namun inovasi metode masih terbatas.	69%	Cukup Baik
3.	Pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi	Penggunaan teknologi pembelajaran Seperti quizz dan canva masih rendah.	64%	Kurang
4	Penilaian Hasil Belajar	Guru telah melakukan penilaian sesuai prosedur dan memberikan umpan balik kepada siswa.	70%	Cukup Baik
5.	Kehadiran Dalam Kegiatan Kelompok kerja guru (KKG)	Sekitar 71% guru rutin mengikuti kegiatan KKG setiap bulan sementara sisanya belum aktif.	71%	Cukup Baik
6.	Rata – Rata Nilai PKG (Penilaian Kinerja Guru).	Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah Dasar SD 009 (Salah satu Sekolah Dasar Teluk Sebong) sekaligus ketua kelompok kerja guru	69%	Cukup Baik

No	Aspek Penilaian Pembelajaran	Keterangan / Hasil Penilaian	Persentase (%)	Kategori
		(KKG) di Kecamatan Teluk Sebong.		

Sumber : Hasil Wawancara Bersama Kepala Sekolah SD 009 sekaligus Ketua

Kelompok Kerja Guru (KKG)

Tabel 1. 3
Kategori Penilaian Guru

Kategori Penilaian Kinerja Guru	
Persentase	Kategori
85 – 100%	Sangat Baik
75 – 84%	Baik
65 – 74%	Cukup Baik
50 – 64%	Kurang
<50%	Sangat Kurang

Sumber : Hasil Wawancara Bersama Kepala Sekolah SD 009 sekaligus Ketua Kelompok Kerja Guru (KKG)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai kinerja guru sekola dasar di Kecamatan Teluk Sebong adalah 69% yang termasuk dalam kategori cukup baik. Aspek yang paling tertinggi adalah perencanaan pembelajaran 72% dimana sebagian besar guru sudah menyusun perangkat ajar sesuai kurikulum. Namun, aspek yang paling lemah terdapat pada pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi 64% yang menunjukkan masih rendahnya kemampuan guru dalam menggunakan media digital sebagai sarana pembelajaran. Selain itu, tingkat kehadiran guru dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) juga belum optimal, hanya sekitar 71% guru yang aktif mengikuti kegiatan pembinaan setiap bulan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja guru

secara umum sudah cukup baik, masih diperlukan peningkatan terutama dalam perencanaan pembelajaran, inovasi penggunaan teknologi, dan partisipasi dalam kegiatan KKG. Oleh karena itu, pentingnya untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi pedagogik agar upaya peningkatan kinerja guru dapat lebih tepat sasaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi yaitu dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta keinginan kuat untuk terus meningkatkan kualitas diri dan hasil kerjanya. Sebaliknya, guru dengan motivasi rendah cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara bersama ketua kelompok kerja guru (KKG) yang dilakukan oleh peneliti, bahwa motivasi guru yang tergabung dalam anggota kelompok kerja guru (KKG) di Kecamatan Teluk Sebong masih menunjukkan rendahnya motivasi karena beberapa guru masih menjalankan tugas secara rutin tanpa inovasi, kurang bersemangat dalam mengajar, serta belum memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran secara maksimal. Hal ini terlihat dari sekitar 90 guru yang telah mengikuti pelatihan dan memperoleh sertifikat sebagai bukti partisipasi mereka dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Namun, sebanyak 22 guru lainnya masih menunjukkan motivasi yang rendah, terlihat dari belum adanya sertifikat keikutsertaan pelatihan serta kurangnya partisipasi dalam kegiatan kelompok

kerja guru (KKG). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Distrik Mindiptana, Papua (Werang et al., 2019).

Disisi lain faktor komitmen organisasi juga memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja guru karena komitmen yang kuat dari seorang guru dapat memberikan kontribusi besar dalam mempersiapkan peserta didik agar mampu berperan secara efektif di masyarakat. Guru yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Sebaliknya, guru yang memiliki komitmen rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut (Hibata et al., 2024) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen juga menggambarkan sejauh mana seorang guru memiliki rasa memiliki, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa komitmen organisasi guru yang tergabung dalam anggota kelompok kerja guru (KKG) di Kecamatan Teluk Sebong masih banyaknya ketidakhadiran atau keterlambatan dalam mengajar tanpa alasan yang jelas. Padahal, guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Faktor lain yang sering menjadi pengaruh kinerja guru adalah kompetensi pedagogik yaitu sejumlah kompetensi yang menuntut kemampuan guru dalam pemahaman tentang peserta didik dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik (Sitinjak et al., 2022). Dari hasil wawancara peneliti menunjukkan

bahwa kompetensi pedagogik yang tergabung dalam anggota kelompok kerja guru (KKG) masih belum optimal. Masih terdapat beberapa guru yang belum mampu merancang pembelajaran sesuai kebutuhan siswa, kurangnya kemampuan dalam menguasai strategi pembelajaran yang inovatif, serta belum sepenuhnya memanfaatkan media dan teknologi pendidikan dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, ada beberapa guru yang masih mengalami kesulitan dalam melakukan evaluasi hasil belajar yang objektif dan berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan pedagogik guru belum sepenuhnya berkembang dengan baik, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rakhman & Brata, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena yang di temukan oleh peneliti terlihat bahwa faktor motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi pedagogik merupakan faktor – faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru sekolah dasar. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengidentifikasi hubungan antara ketiga variabel dengan kinerja guru sekolah dasar terkhususnya bagi anggota kelompok kerja guru (KKG) di Kecamatan Teluk Sebong. Penelitian sebelumnya sudah banyak mengkaji satu atau dua variabel yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar tetapi masih jarang menemukan penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan khususnya pada anggota kelompok kerja guru (KKG). Berdasarkan uraian masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi**

Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Studi Kasus Anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut.

1. Motivasi guru yang tergabung dalam anggota kelompok kerja guru (KKG) dalam mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) ini kurang optimal, meskipun terdapat 90 guru yang memiliki motivasi tinggi dan aktif mengikuti pelatihan, tetapi masih ada 22 guru yang menunjukkan motivasi rendah ditandai dengan kurangnya partisipasi, minimnya inovasi mengajar, serta belum optimal memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran.
2. Komitmen organisasi guru masih rendah yang terlihat dari ketidakhadiran guru pada kegiatan kelompok kerja guru (KKG) maupun keterlambatan dalam melaksanakan tugas mengajar tanpa alasan yang jelas.
3. Kompetensi pedagogik guru, termasuk kemampuan dalam memahami karakter peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan evaluasi dan mengembangkan potensi siswa, masih belum berkembang secara optimal.
4. Kinerja guru sekolah dasar yang tergabung menjadi anggota kelompok kerja guru (KKG) di Kecamatan Teluk Sebong masih belum memenuhi standar yang diharapkan, karena terlihat dari hasil wawancara mengenai

kesiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar kurang optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru Sekolah Dasar yang tergabung dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong.
2. Variabel independen yang diteliti meliputi motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi pedagogik.
3. Penelitian ini meneliti pengaruh ketiga variabel terhadap variabel dependen adalah kinerja guru.
4. Data yang dikumpulkan dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada guru yang tergabung dalam kelompok kerja guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong.

Dengan pembatasan masalah ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan analisis yang fokus dan relevan pada pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sekolah dasar anggota kelompok kerja guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong?
2. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong?
3. Apakah kompetensi pedagogik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong?
4. Apakah motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi pedagogik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota kelompok kerja guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota kelompok kerja guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota kelompok kerja guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi pedagogik secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar anggota kelompok kerja guru (KKG) Kecamatan Teluk Sebong.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoretis dan sistematis sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengasah kemampuan analisis dan penerapan teori manajemen dalam dunia pendidikan.

2. Bagi Guru Anggota Kelompok Kerja Guru (KKG)

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi guru yang tergabung sebagai anggota kelompok kerja guru (KKG) di Kecamatan Teluk Sebong untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan profesional agar lebih efektif serta sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

3. Bagi Fakultas

Hasil Penelitian ini dapat menambah referensi ilmiah bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Program Studi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan dilanjutkan bagi mahasiswa Program Studi Manajemen dalam menyusun penelitian sejenis serta memperkaya kajian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penelitian

Tujuan dari adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dalam penulisan dan terarah, maka sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua ini membahas tentang teori yang relevan mengenai penelitian ini untuk mendukung permasalahan dalam penelitian yang diangkat.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan sebagai jawaban dan pertanyaan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini berisi analisis dari hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan data yang dikumpulkan yang dijelaskan dalam bab ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisa penelitian yang disajikan dalam bab – bab sebelumnya.

