

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas suatu bangsa. Keberhasilan pembangunan bangsa Indonesia sangat dipengaruhi oleh mutu pendidikan yang diselenggarakan. Oleh karena itu, berbagai langkah perlu diupayakan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, antara lain penguatan kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran di sekolah.

Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya. Hal ini mencakup penguatan aspek spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan baik untuk dirinya sendiri maupun bagi masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Sistem pendidikan harus dirancang secara sistematis dan berkualitas guna membentuk sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut ditandai dengan kekuatan karakter, kapasitas intelektual, serta keterampilan teknis dan fisik yang memadai, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang kompeten, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan global.

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Peningkatan mutu pendidikan di setiap lembaga pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kontribusi berbagai komponen, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sekolah, terutama guru. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), ditegaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah. Hal ini menegaskan bahwa guru memiliki posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan.²

Undang-undang memposisikan kedudukan guru sebagai tenaga profesional, menempatkan guru menjadi pelaku utama proses pendidikan yang memiliki peran penting untuk meningkatkan martabat dan perannya sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik yang biasa disebut sebagai agen pembelajar (*learning agent*).³ Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai agen perubahan (*agent of change*), fasilitator, motivator, dan inspirator dalam pembelajaran.

Guru sebagai pelaku utama dalam pendidikan harus memiliki kompetensi dan *skill* agar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Guru dituntut untuk memiliki empat kompetensi utama sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat (1), yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.⁴

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

³ Dewi Safitri. *Menjadi Guru profesional*. (Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019), hlm.12.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Kompetensi ini merupakan cerminan dari kinerja guru yang profesional. Sebagaimana dikemukakan Triastuti bahwa kompetensi sebagai karakteristik mendalam yang ada dalam diri seseorang, yang menentukan keberhasilan kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu.⁵ Rusvitawati, Sugiati, dan Dewi menyatakan bahwa kompetensi mencakup perilaku-perilaku utama yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu peran untuk mencapai hasil kerja yang optimal.⁶

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru menguasai seluruh kompetensi tersebut dengan baik. Beberapa guru masih menggunakan metode konvensional dan kurang kreatif, sehingga pembelajaran menjadi monoton dan kurang memotivasi siswa.⁷ Guru juga kerap mengabaikan perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, serta kurang maksimal dalam menggunakan media pembelajaran yang menarik. Akibatnya, proses pembelajaran tidak berjalan optimal, dan berdampak pada rendahnya hasil belajar siswa.⁸

Penurunan kualitas kinerja guru ini sejalan dengan pengamatan Kepala Korwil Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara, Bapak Nasim Surachman, M.Pd.,

⁵ Dinie AnisaTriastuti. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. 2(2), 2018. hlm. 203-208.

⁶ Dewi, S. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Manggarai. *Jurnal Eksekutif*, 13(2), 2016, hlm. 286-304.

⁷ Leonard. Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya. *Jurnal Formatif*. 5 (3), 2015, hlm. 192:201.

⁸ Syaidah, U., Suyadi, B., & Ani, H. M. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi di SMA Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 2018, hlm. 185–191. <http://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8316>

yang menekankan pentingnya peningkatan mutu guru melalui program pengembangan profesional berkelanjutan. Guru yang memahami tugas dan perannya akan memiliki motivasi yang kuat untuk menjalankan kewajiban mengajar dengan disiplin dan tanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas lembaga pendidikan secara keseluruhan.⁹

Dalam era pendidikan yang dinamis, guru juga dihadapkan pada tantangan untuk memahami karakteristik peserta didik yang semakin kompleks. Keberagaman latar belakang, budaya, minat, dan gaya belajar siswa menuntut guru untuk memiliki kompetensi pedagogik yang mumpuni, terutama dalam hal perencanaan pembelajaran yang adaptif dan partisipatif.¹⁰ Guru yang mampu memahami karakteristik siswanya akan lebih mudah menyesuaikan pendekatan, strategi, dan metode pembelajaran yang tepat, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien.¹¹

Guru yang memiliki kemampuan memahami karakteristik peserta didik dapat memberikan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa dan dapat mengembangkan kemampuan siswa secara maksimal melalui menyelami dunia anak, menggali potensi, minat, bakat, motivasi belajar dan permasalahan lain yang berhubungan dengan anak. Jika guru melakukan hal tersebut, pelaksanaan proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien. Efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran

⁹Nasim Surachman. Peningkatan Program Pendidikan Bermutu. *Bekasikab.go.id*. diakses pada 24 April 2025 melalui <https://www.bekasikab.go.id/korwil-dinas-pendidikan-kecamatan-cikarang-utara-dorong-peningkatan-program-pendidikan-mutu>

¹⁰ E. Zubaidah. Peran Kompetensi Pedagogik dalam Pembelajaran Diferensiasi. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 11(3), 2021, hlm. 378–391.

¹¹ A. R. Putra. Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(1), 2023, hlm. 15–26.

dengan baik, sedangkan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam waktu yang relatif singkat.¹²

Pengembangan *mindset* guru juga menjadi komponen penting dalam peningkatan kinerja. Konsep *growth mindset* yang dikemukakan oleh Dweck yang menggambarkan pola pikir seseorang yang percaya bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran berkelanjutan. Guru dengan *growth mindset* memiliki sikap terbuka terhadap perubahan, tidak takut terhadap tantangan, serta mampu memaknai kegagalan sebagai bagian dari proses belajar. Perkembangan ilmu dalam pendidikan mendorong para guru memiliki *growth mindset*. Hal ini sangat penting untuk kualitas pendidikan yang dapat membantu meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tujuan jangka panjang lembaga pendidikan.¹³

Hasil survei *Education Week Research Center* (EWRC) menunjukkan bahwa guru dengan *growth mindset* memiliki kecenderungan lebih besar untuk mendorong keterlibatan siswa, melakukan inovasi pembelajaran, serta mampu mengatasi hambatan dalam proses belajar mengajar. Guru yang demikian akan lebih proaktif dalam menghadapi dinamika peserta didik, serta lebih konsisten dalam memperbaiki kualitas pengajaran.¹⁴

¹² Janawi. Memahami Karakteristik Peserta Didik Dalam Proses Pembelajaran. *Tarbawy. Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 2019, hlm. 68–79.

¹³ Annie Brock, Heather Hundley. *The Growth Mindset Coach*. (Tangerang Selatan: Baca, 2021), hlm.viii.

¹⁴ Education Week Research Center. *Growth Mindset: A Critical Tool for Teachers*. 2016.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah dasar swasta di Kecamatan Cikarang Utara, ditemukan beberapa permasalahan kinerja guru yang mencerminkan lemahnya pemahaman terhadap karakteristik siswa dan rendahnya *growth mindset*, antara lain keterlambatan masuk kelas, kurangnya pemahaman karakteristik siswa, *fixed mindset*, minimnya penggunaan media ajar, ketidaksiapan administrasi, kurangnya pendampingan siswa, manajemen waktu yang buruk, dan rendahnya penguasaan teknologi informasi.

Permasalahan-permasalahan di atas dapat dilihat pada hasil wawancara berikut ini:

1. Kinerja guru rendah dari hasil supervisi kepala sekolah.
2. Masih adanya guru yang datang terlambat masuk ke kelas. Ketika waktu pergantian jam mengajar beberapa guru datang terlambat dengan berbagai alasan. Sehingga jam mengajar berkurang dan materi pelajaran yang didapatkan siswa lebih sedikit dari seharusnya. Hal tersebut berdampak pada kinerja guru yang harus diperbaiki.
3. Kurangnya kemampuan guru mengetahui karakteristik peserta didik. Mengenal dan memahami peserta didik harus dilakukan oleh seorang guru agar pembelajaran yang diberikan sesuai dengan kebutuhan setiap peserta didik. Namun, di lapangan masih teramati guru memberikan pembelajaran dengan strategi, metode dan aktivitas yang sama untuk setiap siswa. Seharusnya guru dapat mengamati peserta didik dari aspek emosi, sosial, gaya belajar dan kognitifnya sehingga pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa dan belajar terasa menyenangkan bagi siswa.

4. Rendahnya gaji atau honor yang diterima guru. Sebagian besar sumber pendapatan Sekolah Swasta berasal dari SPP siswa sehingga honor yang diterima disesuaikan dengan besarnya kemampuan yang diberikan oleh lembaga Yayasan yang menaungi sekolah. Rendahnya gaji guru menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja guru dalam bekerja.
5. Guru masih memiliki *fix mindset*. Dunia pendidikan selalu berkembang, sehingga guru harus mau belajar dan berusaha untuk mngupgrade diri agar dapat selalu memberikan tantangan yang mengacu pada proses belajar kepada setiap murid di kelasnya sehingga anak dapat tumbuh, berkembang, dan berprestasi sesuai potensi yang dimiliki di bidang apapun. Namun kenyataanya guru lebih kepada hanya menggugurkan kewajiban mengajar di kelasnya.
6. Kurangnya sarana prasarana dalam mengembangkan pembelajaran. Media pembelajaran sangat penting bagi seorang guru untuk memaksimalkan dalam menyampaikan materi pembelajaran agar pembelajaran lebih menarik dan menyenangkan. Temuan di lapangan masih terlihat kurangnya sarana prasarana dalam mengajar yang disediakan oleh guru dalam hal ini terbatasnya media pembelajaran yang disiapkan oleh oleh guru dengan alasan banyaknya tugas administrasi yang harus disiapkan selain pendampingan siswa disekolah.¹⁵
7. Lambatnya pembuatan administrasi guru menyebabkan pembelajaran kurang maksimal. Adminstrasi yang tidak disiapkan dari awal akan berpengaruh pada ketidaksiapan guru dalam mengajar karena tidak adanya persiapan dan rencana

¹⁵ Wawancara dengan Rima Zumaro. Kepala Sekolah SDIT Yacika. Senin, 3 Maret 2025.

yang akan dilakukan di dalam kelas. Hal ini masih ditemukan di Sekolah Swasta Cikarang Utara sehingga berdampak pada kinerja guru karena salah satu penilaian kinerja adalah guru membuat modul ajar.¹⁶

8. Kurangnya pendekatan dan pendampingan terhadap siswa pada saat kegiatan belajar mengajar. Pendampingan dalam setiap aktivitas bagi siswa sangat dibutuhkan agar tujuan dari setiap aktivitas dan kegiatan dapat tercapai dan terevaluasi. Namun hasil observasi langsung guru masih perlu diingatkan oleh struktur sekolah untuk bisa mendampingi siswa beraktivitas.¹⁷
9. Banyaknya guru yang belum bisa mengatur manajemen waktu sehingga sering datang terlambat setiap kegiatan sekolah. Menurut Ibu Nurul kepala Sekolah SDIT Manbaul Hikmah masih sering mengingatkan guru untuk datang tepat waktu ketika berkegiatan contohnya ketika rapat koordinasi masih ada beberapa guru yang dipanggil untuk hadir sehingga hal tersebut dimasukan kedalam penilaian kinerja guru untuk kedisiplinan guru.¹⁸
10. Banyaknya guru yang masih kurang menguasai IT. Cepatnya IPTEK menuntut guru untuk mengikuti dan beradaptasi untuk membantu pekerjaan. Aktualnya, kemampuan setiap guru berbeda dalam mengupgrade skill IT nya ada yang cepat dan lebih lama dalam mengikuti perubahan.¹⁹

¹⁶ Wawancara dengan Ade Bahrudin. Kepala Sekolah SDIT Insan Kamil 2. Kamis, 6 Maret 2025.

¹⁷ Wawancara dengan Ramandha Putra, S.Pd, M.Pd, Kepala Sekolah SDIT Kitri Bakti. Kamis, 6 Maret 2025.

¹⁸ Wawancara dengan Nurul Fadhillah, Kepala Sekolah SDIT Manbaul Hikmah. Jum'at, 7 Maret 2025.

¹⁹ Wawancara dengan Suhendar. Ketua Paguyuban Kepala Sekolah Swasta dan Kepala Sekolah SDIT Al-Ichwan. Jum'at, 7 Maret 2025.

Rendahnya kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi dapat dilihat dari rencana pengembangan sekolah yang berisi kondisi kinerja guru saat ini dan kondisi kinerja guru yang diharapkan, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Cikarang Utara

Aspek Kinerja Guru	Kondisi Saat Ini	Kondisi yang Diharapkan
Penyusunan rencana pembelajaran dan kesiapan mengajar	90%	100%
Penguasaan terhadap materi pembelajaran	80%	90%
Penguasaan strategi serta metode pengajaran	50%	100%
Kemampuan dalam manajemen kelas	50%	100%
Pemberian tugas kepada peserta didik secara tepat dan proporsional	80%	100%
Pelaksanaan penilaian dan evaluasi terhadap proses pembelajaran	70%	100%
Pelaksanaan program pengayaan dan remedial bagi peserta didik	80%	100%

Sumber: Data Sekolah SD Swasta Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. 2025.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekolah Dasar Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, ditemukan adanya kesenjangan antara kinerja aktual guru dengan kinerja yang diharapkan. Misalnya, dalam hal penyusunan rencana pembelajaran dan persiapan mengajar telah mencapai 90%, namun target idealnya adalah 100%.

Begitu pula dengan penguasaan materi yang telah baik di angka 80%, masih perlu ditingkatkan menjadi 90%.

Tantangan signifikan tampak pada aspek penguasaan strategi mengajar dan manajemen kelas, yang masih stagnan pada angka 50%. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi dalam peningkatan kompetensi pedagogik yang mencakup inovasi strategi, diferensiasi pembelajaran, serta pengelolaan kelas yang efektif.²⁰

Sementara itu, pemberian tugas, pelaksanaan evaluasi, serta program pengayaan dan remedial menunjukkan performa yang relatif lebih baik, meski masih belum mencapai standar ideal. Guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran perlu terus mengembangkan diri melalui pelatihan berkelanjutan, memahami karakteristik peserta didik, serta mengadopsi mindset bertumbuh (*growth mindset*) agar dapat menghadapi tuntutan zaman dan meningkatkan kualitas pendidikan.²¹

Uraian di atas menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya dengan pelatihan teknis semata, tetapi harus menyentuh aspek kognitif, afektif, dan motivasional, termasuk pengembangan *growth mindset* dan pemahaman terhadap karakteristik peserta didik secara mendalam. Karena itu, penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengintegrasikan tiga variable penting, yaitu *growth mindset*, kemampuan menguasai karakter peserta didik, dan kinerja guru dalam satu kerangka konseptual yang saling berinteraksi.

²⁰ E. Zubaidah. Peran Kompetensi Pedagogik dalam Pembelajaran Diferensiasi. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 11(3), 2021, hlm. 378–391.

²¹ A. R. Putra. Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(1), 2023, hlm. 15–26.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi substantif terhadap pengembangan model peningkatan kinerja guru yang responsif terhadap dinamika karakteristik peserta didik, dan pola pikir profesional yang adaptif. Penelitian yang akan dilaksanakan berjudul: “***Hubungan Growth Mindset dan Kemampuan Menguasai Karakteristik Peserta Didik dengan Kinerja Guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi***”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja guru
2. Masih adanya guru yang datang terlambat masuk ke kelas.
3. Kurangnya kemampuan guru menguasai karakteristik peserta didik.
4. Rendahnya gaji atau honor yang diterima guru.
5. Guru masih memiliki *fix mindset* dalam menghadapi kesulitan dan tantangan.
6. Kurangnya sarana prasarana dalam mengembangkan pembelajaran.
7. Seringnya kurangnya pendekatan dan pendampingan terhadap siswa pada saat kegiatan belajar mengajar.
8. Lambatnya pembuatan administrasi guru menyebabkan pembelajaran kurang maksimal.
9. Banyaknya guru yang belum bisa mengatur manajemen waktu sehingga sering datang terlambat setiap kegiatan sekolah.

10. Banyaknya guru yang masih kurang menguasai IT.

C. Pembatasan Masalah

Masalah penelitian ini dibatasi pada lingkup *growth mindset*, kemampuan menguasai karakteristik peserta didik dan kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan positif *growth mindset* dengan kinerja Guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi?
2. Apakah terdapat hubungan positif kemampuan menguasai karakteristik peserta didik dengan kinerja Guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi?
3. Apakah terdapat hubungan positif *growth mindset* dan kemampuan menguasai karakteristik peserta didik secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis hubungan *growth mindset* dengan kinerja Guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi.

2. Untuk menganalisis hubungan kemampuan menguasai karakteristik peserta didik dengan kinerja Guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi.
3. Untuk menganalisis hubungan *growth mindset* dan kemampuan menguasai karakteristik peserta didik secara bersama-sama dengan kinerja Guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini menghasilkan sintesa-sintesa baru mengenai kinerja guru, *growth mindset*, dan kemampuan menguasai karakteristik peserta didik.
- b. Penelitian ini dapat meningkatkan khazanah keilmuan dalam bidang kinerja guru, *growth mindset*, dan kemampuan menguasai karakteristik peserta didik.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya dalam kaitannya dengan *growth mindset*, dan kemampuan menguasai karakteristik peserta didik
- d. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah dalam meningkatkan kinerja guru di wilayahnya.

- b. Penelitian ini bermanfaat bagi sekolah dalam mengidentifikasi kebutuhan guru yang kompeten dan professional.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi guru untuk meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi kepala sekolah, pengambil kebijakan, dan praktisi pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional guru yang lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi.