

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan salah satu disiplin ilmu yang memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, baik di sektor bisnis, pemerintahan, maupun organisasi non-profit. Secara umum, manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2020). Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang terstruktur dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam praktiknya, manajemen melibatkan koordinasi antara sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan informasi agar dapat bekerja secara sinergis. Oleh karena itu, manajemen menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen merupakan komponen fundamental dalam praktik manajerial yang berfungsi sebagai pedoman dalam mengelola organisasi secara sistematis. Fungsi ini mencakup serangkaian aktivitas yang saling berkaitan dan dilakukan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2020). Secara umum, fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang masing-masing memiliki peran penting dalam proses manajerial. Perencanaan berfokus pada penentuan tujuan dan strategi, pengorganisasian berkaitan dengan pengaturan sumber daya, pengarahan menitikberatkan pada kepemimpinan dan motivasi, sedangkan pengendalian berfungsi untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan. Keempat fungsi tersebut saling terintegrasi dan membentuk suatu siklus manajemen yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan organisasi.

2.1.2 Teori Manajemen

Teori manajemen merupakan kumpulan konsep dan pendekatan yang digunakan untuk memahami serta menjelaskan bagaimana organisasi dikelola secara efektif. Manajemen sebagai ilmu tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan kombinasi dari berbagai teori yang terus berkembang sesuai dengan dinamika lingkungan organisasi. Pemahaman terhadap teori manajemen sangat penting bagi manajer dalam menentukan strategi dan pendekatan yang tepat dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Menurut Alhempy et al. (2024), integrasi antara teori dan praktik manajemen dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penguasaan teori manajemen menjadi landasan penting dalam pengambilan keputusan yang tepat dan berkelanjutan.

Resource-Based Theory (RBT) merupakan salah satu teori manajemen strategi yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari kemampuan dalam mengelola sumber daya internal secara efektif. Sumber daya tersebut meliputi aset fisik, sumber daya manusia, serta kapabilitas organisasi yang bersifat unik dan sulit ditiru oleh pesaing. Teori ini berkembang secara signifikan dalam penelitian manajemen modern karena mampu menjelaskan perbedaan kinerja antar organisasi. Menurut penelitian terbaru, RBT terus mengalami penyempurnaan dengan mengintegrasikan faktor lingkungan dan dinamika pasar yang semakin kompleks. Oleh karena itu, RBT tetap menjadi salah satu landasan utama dalam kajian manajemen strategik kontemporer (Iliyas & Barca, 2025).

2.1.3 Organisasi

Organisasi bukanlah sekedar kumpulan orang dan bukan pula sekedar pembagian kerja, karena pembagian kerja hanyalah salah satu azas organisasi. Salah satu asas tidak dapat dijadikan pengertian umum, atau sebagian tidak dapat menjadi pengertian secara keseluruhan.

Organisasi adalah suatu alat yang digunakan oleh seseorang dalam mengkoordinasikan aktivitas untuk menghasilkan nilai atau sesuatu yang diharapkan dalam mencapai tujuan yang ditargetkan.

Di dalam Ensiklopedi Administrasi pengorganisasian diartikan sebagai "Rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha kerjasama dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan-satuan organisasi atau para pejabatnya".

Secara sederhana, organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sekelompok orang (dua atau lebih) yang bekerja sama dan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dan secara berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan.

Robbins dan Judge (2022:38) menyatakan bahwa Organization is a consciously coordinated social unit, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals (Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif kontinyu sebagai dasar untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang (dua orang atau lebih) melakukan kerja sama secara formal melalui struktur tata pembagian kerja, dan struktur hubungan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Atau dengan perkataan lain, organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama mengkoordinasikan tindakan-tindakan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dan

Dengan demikian, pengertian organisasi memiliki dua pandangan umum, yaitu:

1. Berkaitan dengan lembaga, dimana organisasi terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai suatu tujuan.

2. Berkaitan dengan proses, dimana suatu pengorganisasian adalah suatu proses penyusunan struktur organisasi atau pola hubungan antar anggota organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki organisasi, dan pengaruh lingkungan

2.1.4 Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses mengelola tenaga kerja dalam organisasi secara terencana dan terstruktur agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai aktivitas seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi yang sesuai. Pada dasarnya, MSDM bertujuan memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang tepat, memiliki kompetensi yang memadai, dan bekerja secara efektif. (Sukmawati Abdullah, et al. 2026)

Selain pendapat tersebut, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Andi Adawiah et al. (2026) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang sangat strategis dalam organisasi modern. MSDM berfungsi untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara optimal guna mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Dalam konteks bisnis global dan perkembangan era digital saat ini, pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada upaya menciptakan nilai strategis melalui pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, MSDM memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi.

Nia Kusuma et al. (2026) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses terintegrasi yang meliputi kegiatan memperoleh karyawan (rekrutmen), memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, menilai hasil kerja, serta memberikan kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mencakup pengelolaan hubungan kerja antara organisasi atau

perusahaan dengan karyawan, serta upaya dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja. Lebih lanjut, seluruh kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia harus berlandaskan pada asas keadilan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada penciptaan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditafsirkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis dan terintegrasi dalam mengelola tenaga kerja yang dilakukan secara terencana untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. MSDM tidak hanya berfokus pada kegiatan administratif seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi, tetapi juga mencakup upaya pengembangan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, MSDM memiliki peran penting dalam menciptakan nilai strategis organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan global dan perkembangan era digital. Pengelolaan sumber daya manusia juga harus memperhatikan hubungan kerja yang harmonis, kesehatan dan keselamatan kerja, serta berlandaskan pada prinsip keadilan. Dengan demikian, MSDM dapat dipahami sebagai suatu sistem pengelolaan manusia dalam organisasi yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada keberlanjutan dan kesejahteraan tenaga kerja.

2.1.5 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan mampu bekerja secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Salah satu tujuan utama MSDM adalah meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui pengelolaan yang efektif terhadap karyawan, yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan mereka (Amirudin, 2019; (sandita, 2021; Siddarta & Pramatha, 2019). MSDM

berfungsi sebagai jembatan antara tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan, mendukung keterlibatan dan produktivitas (sandita, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, MSDM mengatur berbagai kegiatan mulai dari perekrutan hingga pengembangan karyawan, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi optimal sesuai dengan perannya. Secara lebih rinci, beberapa tujuan penting MSDM antara lain: dan

1. Menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berubah
3. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, baik melalui penghargaan, kompensasi yang adil, maupun lingkungan kerja yang mendukung
4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif
5. Meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dengan memaksimalkan potensi setiap individu serta memastikan koordinasi kerja yang baik.
6. Mendorong kesejahteraan karyawan, sehingga tercapai keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu.

Tujuan MSDM juga dapat dikelompokkan secara lebih spesifik menjadi beberapa kategori, yaitu:

1. Perekrutan dan Seleksi. MSDM bertujuan untuk menarik dan mempertahankan individu yang berkualitas, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Zulkipli, 2022)(Siregar, 2018). Proses seleksi yang baik tidak hanya menghasilkan karyawan yang kompeten tetapi juga berkontribusi terhadap budaya organisasi yang positif.
2. Pengembangan Karyawan. Investasi dalam pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan adalah kunci untuk memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi (Amirudin, 2019, Siddarta dan Pramatha, 2019). Program pelatihan yang

berkelanjutan membantu meningkatkan kompetensi karyawan dan, sekaligus, mendorong, inovasi dalam organisasi (Kabul, 2024)

3. Kepuasan Karyawan. MST IM juga berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan, yang berdampak pada retensi tenaga kerja (sandita, 2021; (Aulya. 2021. Dengan memahami motivasi dan kebutuhan karyawan, manajemen dapat menciptakan program insentif yang efektif dan mendukung moral karyawan secara keseluruhan
4. Peningkatan Kinerja Organisasi. Melalui pengelolaan yang strategis dan efisien, MSDM berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih luas, termasuk peningkatan produktivitas, efektivitas, dan daya saing dalam industri (Amirudin, 2019, Siddarta & Pramatha, 2019). Dukungan ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif di mana karyawan merasa terlihat dan bertanggung jawab
5. Menghadapi Perubahan. MSDM berfungsi sebagai agen perubahan dalam organisasi, mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan baru yang muncul dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (sandita, 2021; Zulkipli, 2022). Ini melibatkan peningkatan fleksibilitas dalam kebijakan SDM dan penyesuaian terhadap kebutuhan pasar dan teknologi terkini.

Dengan demikian, tujuan MSDM bukan hanya untuk kepentingan organisasi semata, tetapi juga untuk membantu karyawan berkembang, merasa dihargai, dan mampu bekerja dengan lebih baik. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, MSDM juga harus mempertimbangkan integrasi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Kabul, 2024). Dengan memanfaatkan teknologi informasi, organisasi dapat mengoptimalkan proses MSDM yang membantu dalam pengambilan keputusan yang berbasis data. Secara keseluruhan, tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berfokus pada menciptakan harmonisasi antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mendorong pencapaian kinerja organisasi yang tinggi dan keberlanjutan dalam jangka panjang (Acly, 2021, Abidin & Poke. 2377)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi yang sangat luas, mulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pengelolaan hubungan industri. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk memperoleh kandidat terbaik, sedangkan pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, serta keterampilan karyawan agar mampu bekerja secara efektif. Selain itu, MSDM juga berperan dalam menyusun sistem penilaian kinerja dan pemberian kompensasi yang adil guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Ruang lingkup MSDM mencakup pengelolaan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kesejahteraan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan produktif.

Menurut Armstrong (2023), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa aspek sebagai berikut.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, untuk memenuhi kebutuhan organisasi pada masa sekarang maupun masa yang akan datang.

2. Rekrutmen dan Seleksi (Recruitment and Selection)

Rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk memperoleh calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini meliputi identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan pekerjaan, penyaringan berkas, wawancara, hingga penilaian akhir terhadap kandidat. Rekrutmen yang efektif tidak hanya mengisi posisi yang kosong, tetapi juga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama secara optimal dalam organisasi (Baakeel, 2020; Gjika & Koli, 2019; Psychogios et al., 2016; Sun et al., 2017).

3. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)

Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.

4. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, pemberian penghargaan, maupun pengembangan karier.

5. Kompensasi dan Penghargaan (Compensation and Reward System)

Fungsi ini bertujuan memberikan gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya secara adil sesuai dengan kontribusi karyawan. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

6. Hubungan Industrial (Industrial Relations)

Hubungan industrial berfungsi membangun serta memelihara hubungan yang harmonis antara perusahaan, karyawan, dan serikat pekerja. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengurangi potensi terjadinya konflik.

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Occupational Health and Safety)

MSDM bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan kerja. Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan melindungi karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

8. Administrasi Kepegawaian (Personnel Administration)

Administrasi kepegawaian meliputi pengelolaan data karyawan, penyusunan kontrak kerja, pencatatan kehadiran, pengelolaan cuti, pengarsipan dokumen kepegawaian, serta penerapan peraturan dan tata tertib perusahaan.

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, baik secara individu maupun kelompok, sejak proses perencanaan hingga pemeliharaan hubungan kerja. Menurut Armstrong (2023), ruang lingkup MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga pada pengembangan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Adapun ruang lingkup MSDM meliputi beberapa aspek berikut.

1. Manajemen Talenta (Talent Management)

Manajemen talenta merupakan proses mengidentifikasi, menyeimbangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi untuk mengisi posisi strategis dalam organisasi. Tujuannya adalah menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pengelolaan talenta secara efektif (Yong et al., 2019)

2. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)

Pengadaan tenaga kerja meliputi analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, serta penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Development)

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, kursus, pengembangan karier, serta peningkatan kompetensi agar karyawan mampu menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan.

4. Pemanfaatan dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini bertujuan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara optimal.

5. Penilaian dan Evaluasi Kinerja (Performance Evaluation)

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, pengembangan karier, maupun pemberian penghargaan.

6. Kompensasi dan Kesejahteraan (Compensation and Benefits)

Kompensasi mencakup pemberian gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, serta berbagai fasilitas kesejahteraan lainnya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi.

7. Pembinaan Hubungan Kerja (Employee Relations)

Pembinaan hubungan kerja bertujuan menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi, karyawan, dan serikat pekerja melalui komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik, serta penerapan hubungan industrial yang baik.

8. Pengelolaan Kinerja Organisasi (Organizational Performance Management)

Pengelolaan kinerja organisasi dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui sistem penilaian dan pengukuran kinerja yang objektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Daily & Huang, 2001; Zhykharieva et al., 2021).

9. Pemeliharaan dan Retensi Karyawan (Employee Maintenance and Retention)

Pemeliharaan dan retensi karyawan bertujuan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas melalui pemberian

motivasi, kesempatan pengembangan karier, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta budaya organisasi yang positif sehingga tingkat loyalitas dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

Secara keseluruhan, ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup seluruh proses pengelolaan tenaga kerja mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pembinaan hubungan kerja, hingga pemeliharaan karyawan. Dengan ruang lingkup yang luas tersebut, MSDM berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan MSDM yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, daya saing, serta keberhasilan organisasi.

2.1.6 Kompetensi Guru

Menurut Rina Febriana (2021), kompetensi merupakan hasil pembelajaran dalam perspektif pendidikan yang mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*). Kompetensi juga dipandang sebagai karakteristik individu yang melekat dalam diri seseorang sebagai bagian dari kepribadian yang relatif stabil. Karakteristik tersebut dapat diamati dan diukur melalui perilaku individu dalam melaksanakan tugas di tempat kerja maupun dalam berbagai situasi. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya mencerminkan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga bagaimana kemampuan tersebut diwujudkan dalam tindakan nyata.

Selanjutnya, Armstrong (2023) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan kemampuan yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam dunia pendidikan, kompetensi guru menjadi faktor utama yang menentukan

keberhasilan proses pembelajaran karena guru dituntut mampu mengelola pembelajaran secara profesional dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Menurut Mulyasa (2023), kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, kemampuan memahami karakteristik peserta didik, serta kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran secara berkesinambungan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, inovatif, dan menyenangkan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Uno (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan intelektual, keterampilan mengajar, sikap profesional, dan tanggung jawab moral yang tercermin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Guru yang kompeten mampu menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik, memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, serta dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Lebih lanjut, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjelaskan bahwa setiap guru wajib memenuhi empat kompetensi utama, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, mulai dari memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, hingga melakukan evaluasi hasil belajar.
2. Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan guru dalam menunjukkan kepribadian yang mantap, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, serta masyarakat.
4. Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta mampu mengembangkan keilmuan sesuai dengan bidang yang diajarkan.

Menurut OECD (2020), guru yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu mengembangkan keterampilan abad ke-21 (*21st Century Skills*), seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, serta literasi digital. Kompetensi tersebut menjadi tuntutan penting bagi guru dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan sistem pendidikan di era digital.

Selain itu, UNESCO (2021) menjelaskan bahwa kompetensi guru pada abad ke-21 harus mampu mendukung pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student-centered learning*), memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran, serta mengembangkan karakter dan keterampilan peserta didik agar mampu bersaing secara global.

Standar kompetensi guru merupakan ukuran yang digunakan untuk menentukan kualitas pendidik yang baik dan profesional. Guru yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu mengembangkan tanggung jawab secara optimal, melaksanakan peran dan fungsi sebagai pendidik dengan baik,

berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan, serta mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan karakteristik pribadi yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut tercermin dalam kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran secara efektif. Selain itu, kompetensi guru juga menjadi dasar dalam menentukan kualitas profesionalisme guru serta berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin besar pula kontribusinya dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada keberhasilan peserta didik.

2.1.7 Kinerja Guru

Menurut Muspawi (2021), teori kinerja guru merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dan memahami berbagai faktor yang memengaruhi bagaimana seorang guru menjalankan tugasnya dalam mendidik dan mengajar peserta didik. Teori ini menekankan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa. Kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil ujian atau prestasi akademik siswa, tetapi juga dari bagaimana proses pembelajaran berlangsung secara efektif serta interaksi yang terjalin antara guru dan peserta didik. Selain itu, kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola kelas, menyampaikan materi pembelajaran, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Oleh karena itu, teori kinerja guru menjadi penting untuk memahami faktor-faktor yang mendasari keberhasilan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru menunjukkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, hingga melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan tanggung jawab. Dengan demikian, guru yang memiliki kemampuan, pengalaman, dan tanggung jawab yang baik akan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Selanjutnya, Mathis dan Jackson (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kesempatan untuk berkembang. Dalam lingkungan sekolah, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan mengajar, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, serta tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran.

Menurut Dessler (2020), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan tugas, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta menjadi dasar dalam pengembangan karier dan pemberian penghargaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan mutu pendidikan.

Menurut Supardi (2021), kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang meliputi penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta tindak

lanjut hasil evaluasi. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan bagi peserta didik.

Pendapat tersebut sejalan dengan Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam profesi guru, kemampuan mengajar yang baik harus didukung oleh motivasi yang tinggi serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.

Kinerja guru merujuk pada sejauh mana seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan di sekolah. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas, hingga evaluasi hasil belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan perkembangan peserta didik. Hal ini disebabkan oleh peran guru yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran (Bourne et al., 2021).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada satuan pendidikan. Pelaksanaan tugas tersebut menjadi dasar dalam menilai kinerja guru karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas guru harus didukung oleh empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional,

kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut menjadi dasar dalam menilai kualitas pelaksanaan tugas guru sekaligus menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja guru.

Menurut OECD (2020), kinerja guru pada abad ke-21 tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari kemampuan memanfaatkan teknologi digital, berkolaborasi dengan sesama guru, melakukan inovasi pembelajaran, dan mengikuti pengembangan profesional secara berkelanjutan. Sejalan dengan itu, UNESCO (2021) menyatakan bahwa guru yang berkinerja tinggi mampu menerapkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student-centered learning*), memanfaatkan teknologi informasi, serta mengembangkan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi peserta didik.

Menurut I Putu Suarnaya (2025), kinerja guru merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang menunjukkan sejauh mana seorang guru berhasil menjalankan perannya sebagai pendidik. Kinerja tersebut tidak hanya diukur dari hasil belajar peserta didik, tetapi juga dari proses pembelajaran yang mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan kondusif. Selain itu, kinerja guru dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja, sarana dan prasarana, serta kebijakan sekolah.

Senada dengan hal tersebut, Wahyuni Kesuma et al. (2025) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja guru mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan perannya secara efektif, yang ditunjukkan melalui kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli dan regulasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya yang tercermin dalam kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan proses pembelajaran secara efektif. Kinerja guru dipengaruhi

oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, pengalaman, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta dukungan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, hasil belajar peserta didik, dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2.1.8 Kualitas Pembelajaran

Menurut Nur Rohman (2026), kualitas pembelajaran di sekolah unggulan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menciptakan generasi yang siap menghadapi kompleksitas kehidupan di masa depan. Oleh karena itu, pengelolaan pembelajaran perlu difokuskan pada pengembangan keterampilan abad ke-21, pemberdayaan guru, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Pendekatan tersebut bertujuan untuk menciptakan pengalaman belajar yang mendalam, bermakna, dan relevan bagi peserta didik. Dengan pengelolaan yang tepat, sekolah unggulan tidak hanya mampu meningkatkan penguasaan pengetahuan siswa, tetapi juga membentuk keterampilan dan karakter yang dibutuhkan di masa depan. Adapun indikator kualitas pembelajaran meliputi kompetensi dan kualitas guru, keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, kondisi lingkungan kelas yang kondusif, penggunaan teknologi secara efektif, serta dukungan orang tua dalam proses pendidikan.

Menurut Destri Indah Sari (2026), kualitas pembelajaran dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek proses dan aspek hasil. Dari segi proses, kualitas pembelajaran diartikan sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran melalui aktivitas belajar peserta didik yang efektif dan bermakna. Sementara itu, dari segi hasil, kualitas pembelajaran berkaitan dengan perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dicapai peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran. Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru, terutama dalam memberikan akses kepada peserta didik terhadap sumber belajar yang efektif dan efisien.

Selanjutnya, Ismail Aripin (2024) menyatakan bahwa kualitas pembelajaran merupakan salah satu komponen penting dalam mencapai

kualitas pengelolaan pendidikan di tingkat kelembagaan. Kualitas pembelajaran menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam menjalankan fungsinya secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pembelajaran harus dilakukan secara berkelanjutan agar lembaga pendidikan mampu bersaing di era globalisasi dan perkembangan teknologi.

Menurut Mulyasa (2023), kualitas pembelajaran merupakan tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang mampu mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, inovatif, dan menyenangkan. Guru memiliki peran penting dalam menciptakan kualitas pembelajaran melalui kemampuan merancang pembelajaran, memilih metode yang sesuai, memanfaatkan media pembelajaran, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan.

Menurut Sanjaya (2021), kualitas pembelajaran merupakan tingkat efektivitas proses pembelajaran yang ditunjukkan melalui keterlibatan aktif peserta didik, tercapainya tujuan pembelajaran, penggunaan strategi pembelajaran yang tepat, serta terciptanya suasana belajar yang kondusif. Pembelajaran yang berkualitas tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga pada pengembangan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah peserta didik.

Menurut Uno (2022), kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompetensi guru, kesiapan peserta didik, metode pembelajaran, media pembelajaran, lingkungan belajar, serta sistem evaluasi yang digunakan. Guru yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif akan menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas dan berdampak positif terhadap hasil belajar peserta didik.

Menurut Slavin (2020), kualitas pembelajaran ditentukan oleh efektivitas guru dalam mengelola kelas, memberikan umpan balik, membangun motivasi belajar, dan menciptakan interaksi yang positif antara guru dengan peserta

didik. Pembelajaran yang efektif akan meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan prestasi belajar siswa secara optimal.

Selain itu, OECD (2020) menyatakan bahwa kualitas pembelajaran pada abad ke-21 harus mampu mengembangkan kompetensi peserta didik dalam berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, serta literasi digital. Hal tersebut dapat dicapai apabila guru mampu menerapkan pembelajaran yang inovatif, memanfaatkan teknologi informasi, dan mendorong partisipasi aktif peserta didik dalam proses pembelajaran.

Sejalan dengan itu, UNESCO (2021) menjelaskan bahwa kualitas pembelajaran tidak hanya diukur dari hasil akademik, tetapi juga dari kemampuan sekolah menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, aman, berpusat pada peserta didik (*student-centered learning*), serta mampu mengembangkan karakter dan keterampilan hidup (*life skills*).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, kualitas pembelajaran harus memenuhi standar proses yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengawasan proses pembelajaran. Seluruh proses tersebut bertujuan untuk menjamin tercapainya kompetensi lulusan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan regulasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas pembelajaran merupakan tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang ditinjau dari aspek proses maupun hasil pembelajaran. Kualitas pembelajaran tidak hanya diukur dari pencapaian hasil belajar peserta didik, tetapi juga dari efektivitas proses pembelajaran yang melibatkan kompetensi guru, keterlibatan peserta didik, lingkungan belajar yang kondusif, pemanfaatan teknologi, metode pembelajaran yang tepat, serta dukungan orang tua dan sekolah. Dengan demikian, kualitas pembelajaran menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan guru dan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan serta meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

2.1.9 Hubungan Kompetensi Guru dan Kinerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran

Hubungan antara kompetensi guru, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran karena guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, membimbing peserta didik, melakukan evaluasi, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Kompetensi tersebut menjadi dasar bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Secara umum, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi hasil belajar. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan guru dalam menunjukkan sikap, kepribadian, dan keteladanan yang baik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Sementara itu, kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta kemampuan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.

Kompetensi yang dimiliki guru dapat menjadi dasar dalam menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki

kompetensi yang baik akan lebih mampu memahami kebutuhan dan karakteristik peserta didik, menentukan metode pembelajaran yang tepat, menggunakan media dan sumber belajar secara efektif, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif. Dengan kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan pembelajaran secara lebih terarah dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi guru dapat menghambat proses pembelajaran, terutama dalam hal perencanaan, pengelolaan kelas, penggunaan metode pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

Kompetensi guru juga memiliki hubungan dengan kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, serta melaksanakan tugas tambahan yang berkaitan dengan tanggung jawab profesionalnya. Guru yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, semakin besar pula peluang guru tersebut untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam proses pembelajaran.

Hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru dapat dijelaskan melalui pandangan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar yang mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru menjadi modal utama yang digunakan dalam menjalankan tugas profesional, sedangkan kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Guru yang menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian akan lebih mampu menjalankan tugasnya secara efektif, sehingga

kompetensi tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya, kinerja guru memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembelajaran yang berkualitas ditandai dengan proses belajar yang efektif, interaktif, kondusif, relevan, dan mampu memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik. Kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengelola seluruh proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas.

Guru dengan kinerja yang baik akan mampu melaksanakan pembelajaran secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Pada tahap perencanaan, guru menyusun tujuan pembelajaran, materi, metode, media, dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Pada tahap pelaksanaan, guru mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, komunikatif, dan kondusif. Selanjutnya, pada tahap evaluasi, guru mampu mengukur pencapaian peserta didik serta menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk melakukan perbaikan pembelajaran. Pelaksanaan tugas secara optimal tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan memberikan dampak terhadap kualitas pembelajaran.

Selain melalui kinerja guru, kompetensi guru juga dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang baik akan mampu mengembangkan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Guru juga dapat memilih metode dan media pembelajaran yang tepat, mengintegrasikan teknologi, mengembangkan materi pembelajaran, serta memberikan penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Sementara itu, kompetensi kepribadian dan sosial mendukung terciptanya hubungan yang

positif antara guru dan siswa sehingga dapat membangun suasana belajar yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian, kompetensi guru dapat memberikan kontribusi langsung dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi guru (X_1) dan kinerja guru (X_2) ditempatkan sebagai variabel independen, sedangkan kualitas pembelajaran (Y) sebagai variabel dependen. Kompetensi guru diduga memiliki pengaruh terhadap kualitas pembelajaran karena kemampuan guru dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dapat menentukan bagaimana proses pembelajaran dirancang dan dilaksanakan. Kinerja guru juga diduga memiliki pengaruh terhadap kualitas pembelajaran karena kinerja yang optimal tercermin dalam kemampuan guru melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara efektif. Selain itu, kompetensi guru juga dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja guru, sehingga hubungan antarvariabel dalam penelitian ini tidak hanya menunjukkan pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kualitas pembelajaran, tetapi juga menggambarkan keterkaitan antara kompetensi dan kinerja guru dalam mendukung terciptanya pembelajaran yang berkualitas.

Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dan kinerja guru memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pembelajaran. Kompetensi guru berperan sebagai landasan kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas pendidikan, sedangkan kinerja guru merupakan perwujudan kemampuan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Keduanya dipandang memiliki kontribusi terhadap terciptanya pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kompetensi guru (X_1) dan kinerja guru (X_2) diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas pembelajaran (Y) di SMK Plus Al-Aitaam Bandung. Hubungan antarvariabel tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

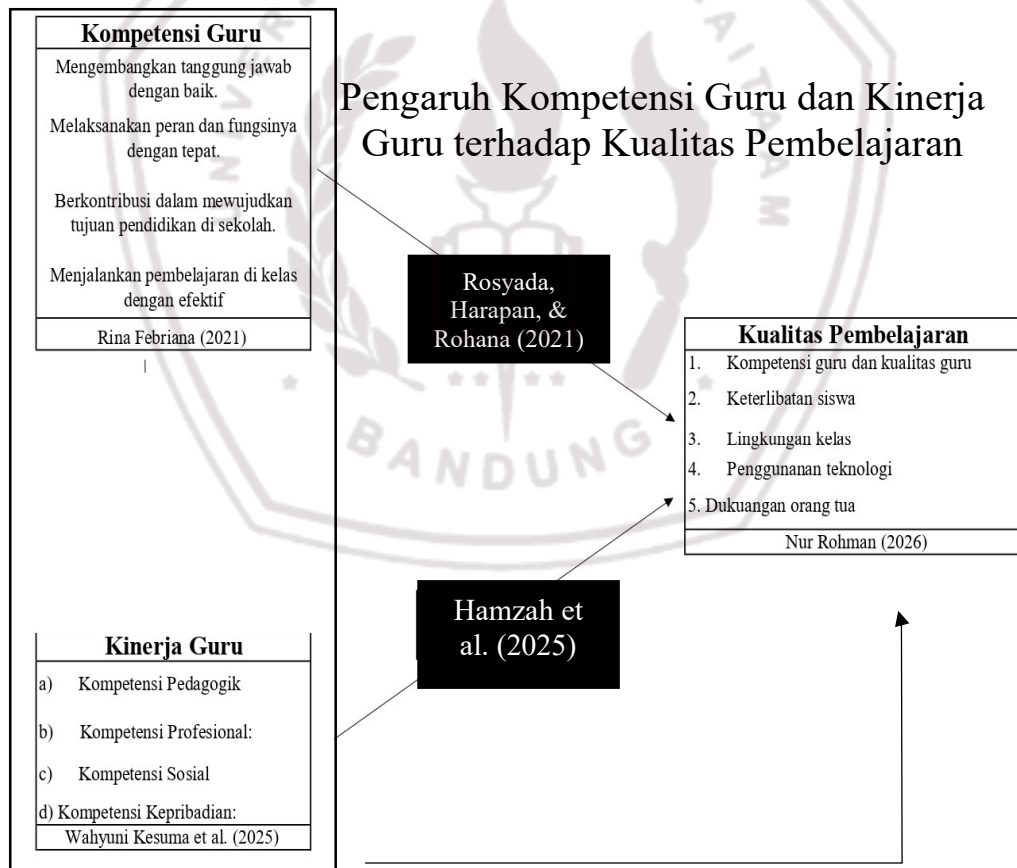
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Utama	Gap Penelitian
1	Rosyada, Harapan, & Rohana (2021)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Sumatera Selatan	Kuantitatif	Kompetensi pedagogik guru dikaji sebagai faktor yang memengaruhi kualitas pembelajaran.	Penelitian berfokus pada kompetensi pedagogik sebagai variabel yang berkaitan dengan kualitas pembelajaran pada jenjang SMA. Sementara itu, penelitian ini mengkaji kompetensi guru secara lebih luas dan memasukkan kinerja guru sebagai variabel independen lainnya dengan objek penelitian pada jenjang SMK.
2	Minarsih dan	Kompetensi Pedagogik dan Budaya Kerja serta	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan	Penelitian berfokus pada pengaruh

	Dekawati (2024)	Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru		bahwa kompetensi pedagogik dan budaya kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja guru. Kompetensi pedagogik menjadi salah satu faktor yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal	kompetensi pedagogik dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian ini yang menganalisis kompetensi guru dan kinerja guru secara bersama- sama dalam menjelaskan kualitas pembelajaran.
3	Danesta dan Sianturi (2025)	Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru. Kompetensi	Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan berfokus pada hubungan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru. Sementara itu, penelitian ini

				pedagogik yang dimiliki guru dapat mendukung pelaksanaan tugas pembelajaran secara lebih efektif.	menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kompetensi guru dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran.
4	Hamzah et al. (2025)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Az-Zahra Kota Gorontalo	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru.	Penelitian hanya menguji pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan objek penelitian pada sekolah Islam terpadu. Penelitian ini mengembangkan kajian dengan menganalisis kompetensi guru dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran pada jenjang SMK.

Tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menemukan adanya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang ditunjukkan oleh perbedaan hasil temuan, penggunaan variabel yang beragam, serta keterbatasan pada objek dan lokasi penelitian yang berbeda-beda. Selain itu, konteks penelitian sebelumnya umumnya belum secara spesifik dilakukan pada jenjang sekolah kejuruan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan secara lebih spesifik, terfokus, dan kontekstual pada SMK Plus Al-Aitaam guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kompetensi guru dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan fenomena yang terjadi di SMK Plus Al- Aitaam , yaitu belum optimalnya kualitas pembelajaran yang diduga dipengaruhi oleh kompetensi guru dan kinerja guru yang belum maksimal. Permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji karena kualitas pembelajaran merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Kompetensi guru yang rendah dapat memengaruhi kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif, sedangkan kinerja guru yang kurang optimal dapat berdampak pada proses pembelajaran yang kurang maksimal. Secara teoretis, hubungan antara kompetensi guru, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran dapat dijelaskan bahwa kompetensi guru menjadi dasar dalam membentuk kinerja yang profesional. Pratama (2022) menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran, sedangkan Sari dan Wahyudi (2023) menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, Hidayat (2021) menyatakan bahwa kinerja guru berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi guru, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran. Kompetensi guru tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pembelajaran, tetapi juga secara tidak langsung melalui kinerja guru sebagai variabel perantara. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih efektif, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam penelitian ini, kompetensi guru (X1) dan kinerja guru (X2) merupakan variabel independen, sedangkan kualitas pembelajaran (Y) merupakan variabel dependen. Model penelitian ini mengasumsikan bahwa peningkatan kompetensi guru akan meningkatkan kinerja guru, serta secara simultan akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan bahwa kompetensi guru (X1) dan kinerja guru (X2)

berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran (Y). Hubungan tersebut akan diuji secara empiris menggunakan metode kuantitatif melalui analisis statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompetensi dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Plus Al- Aitaam .

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan salah satu elemen mendasar dalam penelitian ilmiah yang berfungsi sebagai dugaan atau pernyataan sementara mengenai hubungan antarvariabel yang akan diuji secara empiris (Creswell, 2018). Menurut Bacon-Shone (2022), hipotesis umumnya diturunkan dari teori yang telah ada sehingga dapat menjembatani antara kerangka konseptual dan proses pengujian di lapangan. Dengan demikian, hipotesis menjadi dasar dalam menentukan arah penelitian serta sebagai acuan dalam pengujian data yang diperoleh. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis disusun berdasarkan landasan teori yang kuat serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan. Pada penelitian ini, hipotesis dirumuskan dengan mengacu pada teori kompetensi guru dan kinerja guru yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja, yang selanjutnya berdampak pada kualitas pembelajaran.

Secara konseptual, kompetensi guru sebagai variabel independen (X1) mencerminkan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, sedangkan kinerja guru sebagai variabel independen (X2) merupakan hasil kerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran. Adapun kualitas pembelajaran sebagai variabel dependen (Y) merupakan tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang ditinjau dari aspek proses dan hasil belajar peserta didik. Hubungan antara ketiga variabel tersebut bersifat kausal, di mana peningkatan kompetensi guru akan meningkatkan kinerja guru, serta secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi dan kinerja guru menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. $H0_1$ (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Plus Al- Aitaam .

$H1_1$ (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Plus Al- Aitaam .

2. $H0_2$ (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Plus Al- Aitaam .

$H1_2$ (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Plus Al- Aitaam .

3. $H0_3$ (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru dan kinerja guru secara simultan terhadap kualitas pembelajaran di SMK Plus Al- Aitaam .

$H1_3$ (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru dan kinerja guru secara simultan terhadap kualitas pembelajaran di SMK Plus Al- Aitaam .

Hipotesis ini akan diuji secara empiris menggunakan metode analisis statistik dalam pendekatan kuantitatif. Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi guru dan kinerja guru benar-benar memiliki pengaruh terhadap kualitas pembelajaran, serta seberapa besar kontribusi pengaruh tersebut. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis ini diharapkan dapat memberikan bukti ilmiah yang mendukung atau menolak asumsi yang telah dirumuskan.