

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan memegang peran penting dalam membentuk karakter, pengetahuan, moral, dan kepribadian manusia, sehingga mampu menciptakan individu yang berkualitas. Sebagai fondasi utama pembangunan, pendidikan menjadi kunci kemajuan suatu bangsa dan faktor penentu daya saing di tingkat global. Kualitas pendidikan yang baik mencerminkan kemajuan bangsa, sementara kualitas yang buruk dapat menyebabkan ketertinggalan dan kemunduran. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong kemajuan dan keberhasilan suatu bangsa (Damayanti, 2023).

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah kompetensi profesional guru. Standar kompetensi guru secara menyeluruh mencakup empat aspek utama, yaitu: 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, dan 4) Kompetensi Profesional. Keempat aspek ini menjadi kewajiban setiap guru untuk terus dikuasai dan dikembangkan. Kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan seorang guru dalam memahami teori serta praktik pembelajaran secara mendalam. Kompetensi kepribadian mengacu pada karakter guru yang harus menjadi teladan dan figur yang layak dicontoh oleh peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan keterampilan guru dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa maupun lingkungan sekitarnya. Sementara itu, kompetensi profesional menggambarkan kapasitas guru dalam menguasai bidang keilmuan serta keterampilan yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang efektif (Kurnia, 2024).

Guru yang mempunyai kompetensi baik dapat membantu meningkatkan prestasi siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Andini & Supardi, 2018). Dengan memiliki kompetensi profesional yang

mumpuni dan kepribadian yang baik, guru mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menarik, sehingga siswa lebih termotivasi untuk belajar. Selain itu, peningkatan kompetensi guru juga berkontribusi terhadap pengembangan karakter dan kemampuan siswa, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan di era modern (Gule, 2021). Sebaliknya, rendahnya kompetensi guru berdampak signifikan pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Guru yang tidak terampil dalam metode pengajaran dan penguasaan materi cenderung tidak efektif, menyebabkan siswa kesulitan memahami konsep dasar, yang berujung pada rendahnya prestasi akademik (Mulya et al., 2022). Selain itu, ketidakmampuan guru menciptakan lingkungan belajar yang interaktif mengakibatkan siswa merasa jenuh dan kurang terlibat dalam proses pembelajaran (Anggara et al., 2023). Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ini penting mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan penelitian Ariarta dan Choirunnisa (2024), salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru. Kompetensi manajerial kepala sekolah memfasilitasi perencanaan program yang efektif, manajemen organisasi sekolah, dan kolaborasi dengan staf, yang secara kolektif meningkatkan peran guru. Selain itu, inisiatif seperti program KKG dan peluang untuk pendidikan lebih lanjut (S2, PPG, PMM) mendukung pengembangan profesional guru. Pendekatan kepemimpinan ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian lainnya yang mengkaji dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru adalah penelitian Aimang et al. (2024). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif secara signifikan meningkatkan kompetensi profesional guru dengan menerapkan strategi manajemen terstruktur, memberikan pelatihan

berkelanjutan, dan memanfaatkan sistem penghargaan, yang secara kolektif memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan menyesuaikan metode pengajaran yang inovatif, yang pada akhirnya mengarah pada hasil pembelajaran yang lebih baik.

Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Nuraini (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru melalui strategi seperti program pelatihan dan lokakarya, mengatasi tantangan seperti persaingan global, pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik siswa. Hasil penelitian juga relevan dengan penelitian Nofita (2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru di Sekolah Dasar.

Lebih lanjut, penelitian yang mengkaji hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru adalah penelitian Berhanu (2024). Hasil studi tersebut menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kompetensi profesional guru. Kepala sekolah yang menunjukkan komunikasi yang kuat, etos kerja yang baik, dan kemampuan pembinaan lebih cenderung memotivasi bawahannya dan menciptakan visi yang mendorong pertumbuhan profesional di antara guru (Pacis & Salvador, 2023).

Tak hanya kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru adalah motivasi kerja. Penelitian Sabthazi et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi, didorong oleh faktor-faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan komitmen, secara signifikan meningkatkan kompetensi profesional guru, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja pendidikan di sekolah dasar. Hasil analisis sejalan dengan penelitian Kereibaeva et al. (2024) yang menyatakan hubungan positif antara motivasi dan kompetensi profesional guru.

Penelitian lain yang menunjukkan pengaruh signifikan antara kedua variabel adalah penelitian Rumnah et al. (2023). Hasil uji analisis menunjukkan motivasi secara signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru dengan meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka. Pendidik yang termotivasi lebih cenderung meningkatkan kemampuan untuk memahami karakter serta melakukan kegiatan pembelajaran yang menarik kepada peserta didik. Dengan adanya motivasi kerja akan mendorong terciptanya lingkungan belajar positif yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan tujuan pembelajaran.

Hubungan positif antara motivasi dan kompetensi profesional guru juga dijelaskan dalam penelitian Hikmah et al. (2023). Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berkontribusi hingga 31,1% terhadap kompetensi profesional guru, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, semakin baik pula kompetensinya dalam mengajar dan mendidik siswa. Secara umum, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keahlian guru.

Pada penelitian ini penulis menawarkan kebaruan pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediator, yang membedakannya dari penelitian terdahulu. Sebelumnya, motivasi kerja digunakan sebagai variabel independen (X) untuk mengukur pengaruh langsung terhadap variabel kompetensi profesional guru. Namun dalam penelitian ini, motivasi kerja berperan untuk memperjelas atau memperkuat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru. Pendekatan ini akan memberikan perspektif baru dengan menguji peran motivasi kerja dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara dua variabel utama.

Selain itu, pendekatan ini menggali aspek psikologis guru yang berperan penting dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan pengembangan kompetensi profesional. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah dalam literatur yang sebelumnya kurang menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam konteks pendidikan. Kebaruan lain juga terletak pada pemilihan lokasi penelitian, yaitu di

Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus. Lokasi ini dipilih karena hingga saat ini belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru SD dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator di wilayah tersebut.

Berdasarkan data Uji Kompetensi Guru (UKG) 2022, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa 5 provinsi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah DIY (67,05), Jawa Tengah (63,57), DKI Jakarta (61,65), Jawa Timur (61,09), dan Jawa Barat (59,27). Meskipun menduduki Jawa Tengah menduduki posisi kedua dengan nilai rata-rata Uji Kompetensi Guru sebesar 63,57 akan tetapi nilai tersebut masih terbilang rendah karena jauh dari standar nilai minimal yang ditetapkan yaitu 75. Selain itu, nilai rata-rata kompetensi guru di Jawa Tengah khususnya di Kecamatan Dawe juga tergolong lebih rendah bila dibandingkan dengan wilayah lain. Sebagai contoh penelitian Roskia et al. (2016) yang menemukan bahwa kompetensi profesional guru di Kecamatan Rambah Hilir memperoleh nilai rata-rata 76,33% dengan kriteria cukup baik.

Penelitian lain yang menunjukkan nilai kompetensi guru lebih tinggi dibanding rata-rata nilai di Jawa Tengah adalah penelitian Fadhila et al. (2018). Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai rata-rata kompetensi/kemampuan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor mencapai 77,07 yang termasuk pada predikat baik. Penelitian Sari (2020) juga menunjukkan nilai rata-rata kompetensi guru yang lebih tinggi dimana kondisi kompetensi profesional guru sekecamatan Danurejan Yogyakarta mencapai rata-rata skor sebesar 85,22 sehingga tergolong pada kategori baik. Untuk memperoleh data awal seberapa besar tingkat kompetensi profesional guru di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus penulis juga menyebarkan kuesioner kepada 50 responden.

Berdasarkan hasil kuesioner tentang kompetensi guru di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus, terlihat bahwa beberapa aspek kompetensi guru masih berada pada nilai rata-rata yang perlu ditingkatkan. Pada aspek Penguasaan Materi, meskipun nilai rata-rata 3,65 untuk penguasaan materi

ajar cukup baik, namun pemahaman guru terhadap perkembangan terkini dalam pendidikan masih kurang optimal dengan rata-rata 3,2. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kemampuan dasar dalam menguasai materi dengan kebutuhan untuk terus memperbarui wawasan sesuai perkembangan pendidikan saat ini.

Penelitian lain dengan skor rata-rata kompetensi profesional guru kategori baik adalah penelitian Nur et al. (2018). Hasil penelitian menunjukkan kompetensi guru di Jambi memperoleh nilai rata-rata sebesar 84,2. Penelitian Haswindy (2018) yang dilakukan di Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone juga menunjukkan nilai rata-rata kompetensi guru di dalam kategori yakni sebesar 81,76. Selain itu, penelitian Witorsa & Rizki (2022) menemukan bahwa kompetensi guru SD di Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar memperoleh nilai rata-rata sebesar 67 dalam kategori sedang.

Pada aspek Metodologi Pembelajaran, rata-rata penilaian pada penggunaan metode pembelajaran sebesar 3,35 dan variasi teknik mengajar sebesar 3,3 menunjukkan bahwa guru cenderung menggunakan pendekatan yang konvensional dan kurang eksploratif. Keterbatasan ini juga tercermin pada aspek Pemanfaatan Teknologi, di mana rata-rata skor untuk penggunaan teknologi dalam pembelajaran sebesar 3,15 dan pemanfaatan sumber belajar online sebesar 3 masih di bawah harapan. Hal ini menunjukkan bahwa para guru belum memaksimalkan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih inovatif dan interaktif.

Sementara itu, Aspek pengembangan diri dan profesionalisme juga mencerminkan kurangnya inisiatif guru dalam meningkatkan kompetensi mereka. Skor pada indikator seperti partisipasi dalam pelatihan 3,1 dan membaca literatur pendidikan 3,2 menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya berupaya meningkatkan kualitas diri secara mandiri. Di sisi lain, interaksi dengan siswa, seperti bimbingan siswa 3,6 dan mendorong berpikir kritis 3,75 mendapat nilai lebih tinggi, menunjukkan bahwa guru lebih kuat dalam hubungan interpersonal.

Berdasarkan penjabaran di atas terlihat bahwa masih terdapat gap atau kesenjangan kompetensi profesional di antara para guru SD yang mengajar di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus. Untuk mendukung data penilaian kompetensi profesional guru dan memperkuat urgensi penelitian, penulis juga menyebarkan kuesioner terkait kinerja guru. Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk melihat seberapa baik tingkat kinerja guru SD di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus.

Hasil kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus masih berada pada kategori sedang, dengan skor rata-rata pada beberapa aspek yang relatif rendah. Aspek produktivitas memperoleh skor rata-rata 3,5, yang menunjukkan bahwa meskipun guru cukup produktif, ada ruang untuk peningkatan dalam mengoptimalkan hasil kerja. Aspek kualitas kerja mendapatkan skor terendah, yaitu 3,05, yang menunjukkan bahwa mutu hasil kerja guru masih belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. Ketepatan waktu dengan skor rata-rata 3,2 menunjukkan adanya kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal, sementara efektivitas pekerjaan memperoleh skor rata-rata 3,25, mengindikasikan perlunya upaya dalam meningkatkan efisiensi dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Lebih lanjut, kurang optimalnya kompetensi profesional dan kinerja yang dimiliki guru juga dapat dilihat dari nilai rata-rata ujian nasional siswa. Di mana, rata-rata nilai ujian nasional siswa di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus, menunjukkan hasil yang jauh di bawah rata-rata kabupaten. Berdasarkan peringkat nilai SD se-Kabupaten Kudus tahun pelajaran 2021/2022 Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus peringkat 5 dari 9 kecamatan, di mana nilai rata-rata Ujian Sekolah dengan nilai rata-rata 217,76. Sedangkan pada tahun 2022/2023 berada pada peringkat 4 dengan nilai rata-rata nilai Ujian Sekolah 233,49. Hal ini menunjukkan perlu adanya peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Melalui penelitian ini hasil yang diperoleh diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah setempat

dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sehingga tujuan pembelajaran bisa tercapai secara optimal dan kualitas pendidikan di Kecamatan Dawe khususnya pada tingkat Sekolah Dasar dapat meningkat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dawe Kab. Kudus?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus..
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan.
- b. Menambah wawasan tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi profesional guru.
- c. Memberikan referensi empiris terkait penggunaan motivasi kerja sebagai variabel mediator dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi profesional guru.
- d. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan di dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah:

Memberikan gambaran tentang pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi profesional guru. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengevaluasi dan memperbaiki strategi kepemimpinan yang diterapkan.

b. Bagi Guru:

Sebagai masukan untuk menyusun kebijakan atau program pelatihan bagi kepala sekolah dan guru guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi profesional.

c. Bagi Masyarakat dan Siswa:

Peningkatan kompetensi profesional guru diharapkan dapat berdampak pada kualitas pendidikan, yang pada akhirnya memberikan manfaat langsung kepada siswa dan masyarakat luas.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian berfungsi agar penelitian fokus pada materi yang akan diteliti. Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus, serta melihat peran motivasi kerja sebagai variabel mediator. Hal ini penting untuk memahami sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dapat memengaruhi pengembangan kompetensi guru.
2. Penelitian dilakukan di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus, dengan subjek penelitian berupa kepala sekolah dan guru yang berada di bawah naungan sekolah di wilayah tersebut.
3. Populasi penelitian adalah seluruh kepala sekolah dan guru di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, untuk mendapatkan hasil yang representatif.
4. Variabel penelitian terdiri dari: Variabel Independen (X): Kepemimpinan kepala sekolah (X1), Motivasi kerja guru (X2), Variabel Dependen (Y): Kompetensi profesional guru.
5. Penelitian hanya dilakukan di Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke wilayah lain. Penelitian juga berfokus pada sekolah formal di tingkat Sekolah Dasar.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) motivasi guru; (3) Kompetensi profesional guru. Agar memperoleh gambaran secara jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka diberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1.6.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Kepemimpinan kepala sekolah dimaknai sebagai kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses

pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid (Fauzin, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang berhasil ditunjukkan oleh kepala sekolah/madrasah untuk mempengaruhi seluruh warga sekolah/ madrasah dalam bersikap dan bertindak melakukan aktivitas atau kegiatan sekolah/madrasah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah/madrasah (Makarim, 2020).

Aspek kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian mencakup beberapa kompetensi yaitu; kepribadian, pengetahuan, pemahaman visi dan misi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

1.6.2. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan guru yang profesional (Sofiani 2021). Memaknai motivasi kerja guru adalah keadaan yang mendorong seorang guru untuk memiliki kemampuan atau keinginan guna pencapaian tujuan dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan. Motivasi guru akan memberikan kekuasaan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, seperti mengajar, mendidik dan memberikan arahan, sehingga tujuan yang dikehendaki akan tercapai.

Sukmadinata (2020) berpendapat fungsi motivasi guru yaitu untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Menurut Layek dan Koodamara (2024), motivasi guru dipengaruhi oleh tiga hal utama yaitu: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti rasa senang dan puas dalam mengajar, serta keinginan untuk mengembangkan diri. Indikatornya meliputi; (1) kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan, (2) minat yang mendalam terhadap pekerjaan, (3) kepuasan dalam meningkatkan keterampilan.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari faktor eksternal, seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, dan pengakuan dari atasan. Indikatornya meliputi; (1) keamanan kerja, (2) perlakuan yang adil, (3) peluang untuk berkembang, (4) hubungan yang baik dengan atasan, (4) hubungan yang baik dengan atasan, (5) kenyamanan lingkungan kerja. Sedangkan pengalaman kerja dapat memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja guru, indikatornya meliputi; (1) kemampuan mengelola kelas, (2) kemampuan beradaptasi dengan metode pengajaran, (3) kemampuan mengembangkan kurikulum yang efektif, (4) kemampuan terlibat dalam pengembangan profesional, (5) kemampuan menjadi mentor bagi guru lain.

1.6.3. Kompetensi Profesional Guru

Dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru yang berkaitan dengan Kompetensi Profesional bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kemampuan penguasaan materi tersebut untuk menetapkan tujuan pembelajaran dan pengorganisasian konten pengetahuan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (11) ditunjukkan dengan tiga indikator; 4.1 Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya; 4.2 Karakteristik dan cara belajar peserta didik; 4.3 kurikulum dan cara menggunakannya. Setiap indikator dikelompokkan menjadi lima level. Pada indikator kompetensi tentang pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya, level satu yaitu memahami konten pembelajaran dan cara mengajarkannya, level dua menggunakan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya, level tiga mengevaluasi konten pembelajaran dan merancang cara perbaikannya, level empat berkolaborasi dengan rekan sejawat terkait pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya sedangkan level lima yaitu membimbing rekan sejawat

dalam meningkatkan pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.

Pada indikator 4.2 Karakteristik dan cara belajar peserta didik, level satu memahami pengetahuan tentang karakteristik yang akan mempengaruhi cara belajar peserta didik, level dua menggunakan pengetahuan dalam menentukan karakteristik yang akan mempengaruhi cara belajar peserta didik, level tiga mengevaluasi pengetahuan dalam menentukan karakteristik yang akan mempengaruhi cara belajar peserta didik dan merencanakan perbaikannya, level empat berkolaborasi dengan rekan sejawat terkait pengetahuan dalam menentukan karakteristik yang akan mempengaruhi cara belajar peserta didik, dan di level lima membimbing rekan sejawat dalam meningkatkan pengetahuan dalam menentukan karakteristik yang akan mempengaruhi cara belajar peserta didik.

Untuk indikator kompetensi 4.3 Kurikulum dan cara menggunakannya, level satu memahami komponen kurikulum dan cara menggunakannya untuk merancang desain pembelajaran, level dua menggunakan pengetahuan tentang komponen kurikulum dan cara menggunakannya untuk merancang desain pembelajaran, level tiga mengevaluasi pengetahuan tentang komponen kurikulum dan cara menggunakannya untuk merancang desain pembelajaran dan merencanakan perbaikannya, level empat berkolaborasi dengan rekan sejawat terkait pengetahuan tentang komponen kurikulum dan cara menggunakannya untuk merancang desain pembelajaran, sedangkan untuk level lima membimbing rekan sejawat dalam meningkatkan pengetahuan tentang komponen kurikulum dan cara menggunakannya untuk merancang desain pembelajaran.

Perdirjen ini juga memuat tentang jenjang jabatan fungsional guru ASN. Jenjang jabatan yang dimaksud meliputi ahli pertama, ahli muda, ahli madya, dan ahli utama. Untuk guru pertama seharusnya berada pada level dua, ahli muda seharusnya berada pada level tiga, ahli madya level empat,

sedangkan ahli utama seharusnya pada level kompetensina berada pada level 5.

