

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang No 20 tahun 2003, tujuan pendidikan nasional di Indonesia adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, dan bertanggung jawab.

Kenyataannya, kualitas pendidikan di Indonesia masih memiliki kesenjangan. Secara makro dapat dilihat dalam aspek pengelolaan, peran pemerintah dan masyarakat, kurikulum atau materi ajar, pendekatan dan metodologi pembelajaran, sumber daya manusia, lingkungan kampus atau sekolah, dana, dan akreditasi. Kesenjangan dalam sistem pendidikan tersebut disebabkan karena faktor politik, ekonomi, sosial-budaya, dan sebagainya yang selalu berubah sesuai dengan perubahan dan perkembangan zaman (Munirah, 2015).

Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai, sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan. Kualitas pendidikan yang utama ditentukan oleh proses belajar mengajar, karena dalam proses tersebut guru memegang peran yang penting sebagai kreator proses belajar mengajar yang artinya seorang guru harus mampu mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-

norma yang ditegakkan secara konsisten, sehingga kualitas pendidikan di Indonesia tidak bisa terlepas dari standar kualitas seorang guru.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 tentang guru pasal 1 menyebutkan bahwa guru juga merupakan pendidik profesional di sekolah dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, komponen yang dibutuhkan salah satunya adalah peran langsung seorang guru. Kebesaran jiwa, wawasan, dan pengetahuan guru akan mengantarkan para siswa untuk dapat berpikir melewati batas-batas dan berpikir untuk menciptakan masa depan yang lebih baik (Dewi, 2017)

Tujuh peranan guru secara umum, yaitu peran guru sebagai pendidik, model, pengajar dan pembimbing, kemudian sebagai pelajar (learner) karena seorang guru dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, lalu sebagai komunikator terhadap masyarakat setempat, pekerja administrasi seperti membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar dan sebagainya sebagai bukti bahwa ia telah melaksanakan tugasnya dengan baik, serta kesetiaan terhadap tempat ia bekerja (WF Connell, 1972; Hasibuan, 2017). Tuntutan peran guru itulah yang membuat para guru memerlukan sikap komitmen pada tempat ia mengajar. Hal ini menyebabkan seorang guru menjadi salah satu penentu keberhasilan peserta didik dalam usaha terciptanya proses dan hasil belajar yang berkualitas. Begitu besarnya peranan guru sebagai pengajar dan pendidik, maka harus diakui bahwa kemajuan

pendidikan di bidang pendidikan sebagian besar tergantung pada kewenangan dan kemampuan guru itu sendiri.

Selain itu, kualitas dari pendidikan juga tidak akan bisa dicapai tanpa adanya komitmen tinggi dari seorang guru (Razak, dkk., 2009) dan keberhasilan dari pendidikan juga bergantung pada tingkat komitmen guru dalam melaksanakan profesinya (Fox, 1964; Hidayat, dkk., 2018).

Rosita (2008, dalam Putrana, dkk., 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Seorang pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan mau berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Mowday, dkk., 1982) dan tidak ada satupun organisasi yang dapat menghasilkan kinerja maksimal kecuali karyawannya memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi (Ansari, 2011; Novitriami & Hastjarjo, 2015).

Oleh karena itu, komitmen pada organisasi dapat disimpulkan sebagai gambaran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan loyalitas terhadap organisasi, kesediaan, dan kemauan menjadi bagian dari organisasi dan mempertahankan organisasi tersebut. Apabila guru kurang memiliki komitmen, maka akan berpengaruh pada kurang optimalnya produktivitas dan kinerja guru, sehingga akan berpengaruh pada tujuan sekolah yang tidak bisa tercapai dan secara tidak langsung hal ini turut mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia (Reyes, 1990; Saha & Dworking, 2009).

Kemudian, komitmen organisasi menurut Meyer, dkk., (1993, dalam Allen & Meyer, 1991) memiliki tiga komponen penting, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada di dalam organisasi karena mereka ingin "*want to*" melakukannya. Kemudian karyawan yang memiliki komitmen kontinuans yang kuat akan tetap berada di dalam organisasi karena mereka perlu "*need to*" melakukannya, dan mereka yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan tetap berada di dalam organisasi karena mereka merasa harus "*ought to*" melakukannya.

Solinger et al. (2008) mengkonfirmasi temuan meta-analisis sebelumnya (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002) bahwa di antara tiga jenis komitmen organisasi yaitu afektif, normatif, dan kontinuans, komitmen afektif-lah yang memiliki korelasi yang lebih kuat terhadap perilaku absensi, OCB, dan kinerja. Sehingga komponen afektif dianggap lebih menjadi fokus pada penelitian ini.

Komitmen afektif menurut Meyer, dkk., (1993) merupakan sebuah komitmen yang mengarah pada keterikatan emosional seseorang, identifikasi seseorang pada organisasi, dan keterlibatan seseorang pada sebuah organisasi. Lebih lanjut, seseorang yang memiliki komitmen afektif biasanya akan menunjukkan sikap kerja positif dan sikap ingin untuk tetap bersama organisasi (Allen & Meyer, 1997). Sehingga, komitmen afektif pada diri tiap individu merupakan faktor yang cukup penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kelangsungan suatu

organisasi, seperti turnover, absensi, kinerja dan *organizational citizenship behavior* dan stress atau konflik kerja (Meyer dkk., 2002)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meyer & Herscovitch (2001) juga dikatakan bahwa komitmen afektif memiliki keterkaitan dengan berbagai hasil kerja positif yang berkorelasi dengan absensi, *turnover*, perilaku organisasi, dan kinerja dalam bekerja. Sebagai tambahan, dalam hal ini memiliki komitmen afektif akan berpengaruh kuat terhadap kinerja kontekstual seseorang (Harrison, dkk., 2006; Have dkk., 2016). Hasil positif dapat dicapai melalui komitmen afektif yang dapat diamati melalui kurangnya perilaku absensi dan *turnover*, perilaku organisasi yang lebih baik, dan efektivitas organisasi (Noraazian & Khalip, 2016). Menurut Meyer dkk (2002 dalam Wulandari, 2008) komitmen afektif merupakan jenis komitmen yang paling efektif bagi perusahaan. Sehingga seseorang dengan komitmen afektif tinggi akan memiliki performa kerja yang lebih baik (Mujiasih, 2016). Menurut beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif yang paling banyak menyumbang beberapa perilaku dalam organisasi terutama pada kinerja karyawan.

Persoalan terkait dengan kinerja juga salah satunya terjadi pada SMP Negeri di Kota Madiun. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, dapat diketahui bahwa terdapat sebagian kecil dari guru di setiap sekolah yang menunjukkan beberapa perilaku di antaranya sebagai berikut:

1. Guru sering meninggalkan siswanya sebelum jam kelas berakhir
2. Guru sering pulang lebih cepat
3. Terkadang siswa hanya diberi tugas lalu ditinggal

4. Ada yang tidak segera memasuki kelas ketika sudah masuk jamnya mengajar
5. Tidak hadir pada saat jam mengajar
6. Tidak pernah memperbarui rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP)
7. Guru mengajar hanya sebatas melakukan atau menggugurkan kewajiban sehingga tidak ada perhatian terhadap siswa
8. Guru tidak berusaha mengembangkan diri untuk bisa mengajar dan mendidik yang lebih baik

Hal ini tentu saja akan berdampak langsung pada kelangsungan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya.

Komitmen afektif dalam organisasi muncul karena pengaruh dari tiga hal, yaitu karakteristik personal individu seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan. Lalu, karakter organisasi seperti budaya, struktur, komunikasi, dan kebijakan. Kemudian adalah pengalaman kerja seperti faktor kenyamanan atau keamanan selama bekerja (Allen & Meyer, 1993). Selain itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif adalah makna kerja. Dengan adanya faktor makna kerja pada diri seseorang, maka komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif dapat meningkat (Michaelson, 2014; Prabawati, 2017). Morrin (2008) juga menambahkan bahwa semakin banyak karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat bermakna, semakin membuat mereka cenderung memiliki komitmen afektif (Widyastuti & Nugroho, 2017).

Rosso, dkk., (2010 dalam Steger, dkk., 2012) mengemukakan bahwa makna kerja adalah bagaimana seseorang memandang secara luas dan positif arti dari pekerjaan mereka dan memiliki orientasi terhadap pertumbuhan dan tujuan. Kemudian, menurut Lips-Wiersman, dkk., (2012), makna kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai yang didapat dari sebuah tujuan dalam pekerjaan seseorang yang prosesnya dinilai dengan standar individu dalam pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa makna kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki seseorang dari sebuah tujuan dalam pekerjaannya yang dipandang secara luas dan positif, dinilai dengan standar individu masing-masing, dan berorientasi pada pertumbuhan.

Dalam dimensi makna kerja milik Lips-Wiersma dan Wright (2012), makna kerja diproses melalui bagaimana seseorang menikmati pekerjaannya dan berusaha menjadi yang terbaik dan menjadi diri sendiri untuk mencapai pertumbuhan moral yang sejalan dengan peningkatan komitmen afektifnya (Morrin, 2008). Kemudian bagaimana seseorang mengidentifikasi dirinya terhadap orang lain yang memiliki *value* yang sama karena komitmen afektif juga dapat muncul dari interaksi dan dukungan sosial (dari rekan kerja) (Ladd & Henry, 2000; He et al., 2011) yang diterima karyawan (Haryokusumo, 2019). Lalu, bagaimana seseorang memiliki kebebasan dalam mengekspresikan diri yang menurut Allen dan Meyer (1991) apabila seseorang memiliki kebebasan dalam berpartisipasi aktif di dalam organisasi dan kebebasan dalam mengekspresikan diri, maka komitmen afektif akan semakin tumbuh (Allen dan Meyer, 1991).

Bagaimana seseorang dalam bekerja juga membantu orang lain dan berbagi informasi dengan orang lain, karena hal tersebut juga akan mampu meningkatkan

komitmen afektif (Solinger dkk., 2018; Mercurio, 2015). Selain itu juga bagaimana seseorang mewujudkan harapan, keinginan dan cita-citanya (Youssef & Luthans, 2007; Ghaffaripour, 2015), dan menyeimbangkan ketegangan yang terjadi ketika menghadapi realita yang mungkin terjadi karena beberapa akibat seperti tingkat ketidakpastian dan stress yang tinggi terkait peran, tugas, dan norma organisasi (Stinglhamber, dkk., 2015). Semakin seseorang mampu memproses dengan baik, maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimilikinya (Bartholomew, dkk., 2016).

Seberapa bermakna seseorang memandang pekerjaannya juga secara signifikan dipengaruhi oleh peran dari identifikasi individu (Ashforth & Kreiner, 1999; Bechky, 2003; Hibah, dkk., 2008; Katz & Kahn, 1978; Pratt & Ashforth, 20013; Weick, 1995; Wrzesniewski, dkk., 2003 dalam Rosso dkk., 2010) terhadap orang lain atau organisasinya yang memiliki *value* yang sama dan kemampuan individu tersebut dalam mengartikulasikan *value* tersebut (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Jika individu mampu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian atau sama dengan identifikasi organisasinya, maka individu tersebut juga akan memiliki komitmen afektif yang kuat (Meyer, dkk., 1993).

Dalam sebuah penelitian lain juga ditemukan bahwa makna kerja secara positif berkaitan dengan komitmen organisasi (Chen & Li, 2013; Fairlie, 2011; Geldenhuys, Taba, & Venter, 2014; Jiang & Johnson, 2017). Secara khusus, makna kerja juga berkaitan positif dengan komitmen afektif (Scroggins, 2008; Steger, dkk., 2012; Tummers & Knies, 2013; Jiang & Johnson, 2017). Dengan adanya makna kerja pada diri seseorang, maka komitmen organisasi, khususnya komitmen

afektif dapat meningkat (Michaelson, 2014; Prabawati, 2017). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa komitmen afektif mampu membentuk sikap seseorang seperti mengejar tujuan penting yang dihasilkan dari pemahaman tentang diri seseorang, organisasi, dan bagaimana seseorang merasa cocok di dalam organisasi dan berkontribusi pada organisasi (Steger & Dik, 2010; Haslam, Powell, & Turner, 2000; Jiang & Johnson, 2017) yang akhirnya akan memunculkan makna kerja pada diri seseorang.

Meskipun faktor makna kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dalam menjelaskan komitmen afektif (Steger & Dik, 2010; Jiang & Johnson, 2017) dan memiliki hubungan positif (Bailey et al., 2016), namun hubungan tersebut mungkin tidak terasosiasi secara langsung atau tanpa syarat (Meyer & Smith, 2000; Jiang & Johnson, 2017). Beberapa literatur seperti pada penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Morris dan Sherman (1981) dan Mathieu dan Zajac (1990) menyebutkan bahwa kompetensi diri sebagai karakteristik personal individu juga memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan (Allen & Meyer, 1991). Dari beberapa karakteristik personal tersebut, hanya faktor usia dan masa kerja yang memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen afektif (Meyer & Allen, 1997). Morisson, dkk., (2010), Reilly dan Orsak (1991), dan Aryee, dkk. (1994) juga meyakini bahwa faktor masa kerja dapat memoderasi hubungan tersebut (Morisson, dkk., 2010).

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexander (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari masa kerja seseorang terhadap makna kerja seseorang dengan variabel komitmen afektif. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa jika seseorang terus berusaha membangun keterlibatannya terhadap organisasi dan berusaha mencapai nilai yang selaras dengan organisasi, maka hubungan antara makna kerja dengan komitmen afektif akan semakin menguat seiring berjalannya waktu.

Sepengetahuan penulis, penelitian mengenai hubungan makna kerja dan komitmen afektif dalam konteks pendidikan di Indonesia terbilang masih sangat sedikit dan belum ada penelitian yang meneliti mengenai hubungan makna kerja guru dengan komitmen afektif dengan masa kerja sebagai variabel moderator terutama di Kota Madiun, sehingga penulis tertarik untuk meneliti dan mempelajari bagaimana makna kerja seorang guru dapat berhubungan dengan komitmen afektif dan bagaimana pengaruh masa kerja dalam memoderasi hubungan makna kerja dengan komitmen afektif seorang guru di SMP negeri Kota Madiun.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meyer & Herscovitch (2001) dikatakan bahwa komitmen afektif memiliki keterkaitan dengan berbagai hasil kerja positif yang berkorelasi dengan absensi, *turnover*, perilaku organisasi, dan kinerja dalam bekerja. Sebagai tambahan, dalam hal ini memiliki komitmen afektif akan berpengaruh kuat terhadap kinerja kontekstual seseorang (Harrison, dkk., 2006; Have dkk., 2016). Menurut Meyer dkk (2002 dalam Wulandari, 2008) komitmen afektif merupakan jenis komitmen yang paling efektif bagi perusahaan. Sehingga seseorang dengan komitmen afektif tinggi akan memiliki performa kerja yang lebih baik (Mujiasih, 2016). Menurut beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa

komitmen afektif yang paling banyak menyumbang beberapa perilaku dalam organisasi terutama pada kinerja karyawan.

Persoalan terkait dengan kinerja juga salah satunya terjadi pada SMP Negeri di Kota Madiun. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, dapat diketahui bahwa terdapat sebagian kecil dari guru di setiap sekolah yang menunjukkan beberapa perilaku di antaranya sebagai berikut:

1. Guru sering meninggalkan siswanya sebelum jam kelas berakhir
2. Guru sering pulang lebih cepat
3. Terkadang siswa hanya diberi tugas lalu ditinggal
4. Ada yang tidak segera memasuki kelas ketika sudah masuk jamnya mengajar
5. Tidak hadir pada saat jam mengajar
6. Tidak pernah memperbarui rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP)
7. Guru mengajar hanya sebatas melakukan atau menggugurkan kewajiban sehingga tidak ada perhatian terhadap siswa
8. Guru tidak berusaha mengembangkan diri untuk bisa mengajar dan mendidik yang lebih baik

Hal ini tentu saja akan berdampak langsung pada kelangsungan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya.

Komitmen afektif dalam organisasi muncul karena pengaruh dari tiga hal, yaitu karakteristik personal individu seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan. Lalu, karakter organisasi seperti budaya, struktur, komunikasi, dan

kebijakan. Selain itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif adalah makna kerja. Dengan adanya faktor makna kerja pada diri seseorang, maka komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif dapat meningkat (Michaelson, 2014; Prabawati, 2017). Makna kerja muncul dari bagaimana seseorang mengejar tujuan penting yang dihasilkan dari pemahaman tentang diri seseorang, organisasi, dan bagaimana seseorang merasa cocok di dalam organisasi dan berkontribusi pada organisasi (Steger & Dik, 2010; Haslam, Powell, & Turner, 2000; Jiang & Johnson, 2017).

Meskipun faktor makna kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dalam menjelaskan komitmen afektif (Steger & Dik, 2010; Jiang & Johnson, 2017) dan memiliki hubungan positif (Bailey et al., 2016), namun hubungan tersebut mungkin tidak terasosiasi secara langsung atau tanpa syarat (Meyer & Smith, 2000; Jiang & Johnson, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexander (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari masa kerja seseorang terhadap makna kerja seseorang dengan variabel komitmen afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika seseorang terus berusaha membangun keterlibatannya terhadap organisasi dan berusaha mencapai nilai yang selaras dengan organisasi, maka hubungan antara makna kerja dengan komitmen afektif akan semakin menguat seiring berjalannya waktu.

Oleh karena itu, penulis ingin meneliti bagaimana makna kerja seorang guru dapat berhubungan dengan komitmen afektif dan pengaruh masa kerja dalam memoderasi hubungan makna kerja dengan komitmen afektif seorang guru di SMP negeri Kota Madiun.

1.3. Batasan Masalah

Permasalahan yang dikaji pada penelitian ini hanya dibatasi pada:

1. Guru

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74, guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru dalam penelitian ini adalah guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih memiliki masa kerja dan mengajar di sekolah menengah pertama (SMP) negeri Kota Madiun.

2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk mengidentifikasi diri, terikat, dan terlibat secara emosional pada organisasi atau sesama rekan kerja karena adanya ikatan emosional atau value yang dianut sama dengan organisasi tempat ia bekerja (Meyer, dkk., 1993).

3. Masa Kerja

Masa kerja seorang guru menurut Lena (2014) adalah lamanya waktu yang telah dilalui oleh seorang guru yang mengabdikan segala kemampuannya pada sebuah lembaga pendidikan. Sesuai dengan pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2013 dan pasal 10 UU No. 11 tahun 1969, masa kerja guru dibatasi hingga usia 60 tahun sejak pengangkatan pertama.

4. Makna Kerja

Makna Kerja menurut Lips-Wiersma dan Wright (2012) adalah nilai-nilai yang didapat dari sebuah tujuan dalam pekerjaan seseorang yang prosesnya dinilai dengan standar individu dalam pekerjaannya

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara makna kerja dengan komitmen afektif pada guru SMP Negeri di Kota Madiun?
2. Apakah masa kerja memoderasi hubungan antara makna kerja dengan komitmen afektif?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis apakah ada hubungan antara makna kerja dengan komitmen afektif pada guru SMP Negeri di Kota Madiun
2. Mengetahui dan menganalisis apakah masa kerja memoderasi hubungan makna kerja dengan komitmen afektif pada guru SMP Negeri di Kota Madiun.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan di bidang psikologi bagi peneliti dan pembaca mengenai hubungan makna kerja dengan komitmen afektif pada seorang guru.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai makna kerja, komitmen afektif, masa kerja, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih kepada pemerintah dan sekolah yang bersangkutan mengenai peranan makna kerja yang dapat meningkatkan komitmen afektif dan pengaruh moderasi dari masa kerja terhadap hubungan makna kerja dengan komitmen afektif.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengembangan atau merancang peraturan terkait pengelolaan kinerja guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).