

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.¹ Diharapkan pendidikan dapat berkualitas serta merata agar seluruh generasi penerus bangsa mendapatkan haknya untuk bersekolah dan mendapatkan hidup yang lebih layak untuk masa depannya.

Komponen utama pendorong keberhasilan pendidikan yaitu guru. Guru memegang kontribusi besar dalam pendidikan karena guru tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi dan yang berhadapan langsung dengan peserta didik .

Namun, guru juga dibebani dengan syarat kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan pemerintah . Serta mengembangkan pembelajaran yang tidak hanya meningkatkan pada aspek pengetahuannya, tetapi dengan aspek spiritual, sosial maupun

¹ Hasbullah, “*Dasar- Dasar Ilmu Pendidikan*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2013), hal.5

keterampilannya dan menciptakan desain pembelajaran yang inovatif dan menarik dengan cara yang efektif. Dengan didukung juga dengan alat dan media pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan teknologi masa kini. Maka dengan itu sangat pentingnya tugas guru yang akan dipengaruhi oleh kinerja guru.

Tetapi, pada kenyataannya kinerja guru masih memiliki kinerja yang rendah. Seperti yang dikutip oleh website Kemendikbud mengenai hasil Uji kompetensi Guru menyatakan bahwa,

“Berdasarkan hasil UKG, pencapaian rata-rata nasional baru 53,02 atau di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan yakni 55,0. Hanya tujuh provinsi yang mencapai di atas standar nilai UKG yakni Bali, Kep. Bangka Belitung, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur dan DI Yogyakarta” dari informasi tersebut dapat menggambarkan sedikit bahwa kinerja guru masih dianggap berada pada tingkat rendah.”²

Dari kesimpulan berita diatas dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya kinerja guru .Kinerja menurut Bernardin and Russell yang mengemukakan bahwa *“Performance is the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”* ³. Kinerja merupakan catatan rekam hasil produksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama dalam satu periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Sofyan menyatakan bahwa kinerja

² ITJEN Kemendikbud, *Mutu Guru Harus Terus Ditingkatkan* , <https://itjen.kemdikbud.go.id/public/post/detail/mutu-guru-harus-terus-ditingkatkan> diakses tanggal 15 September 2018, pukul 13.27 WIB

³ Sudarmanto, *“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2009), hal. 8

merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang telah diberikan. Maka jika kinerja dikaitkan dengan guru berartikan bahwa kinerja guru adalah suatu unjuk kerja atau hasil kerja dalam menjalankan tugasnya mencapai tujuan sekolah dalam periode tertentu. Dimana kinerja guru akan mempengaruhi kualitas pendidikan dan berdampak pada kemajuan suatu organisasi sekolah maupun pada peserta didik

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal yaitu; (1) pengetahuan atau kecerdasan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas; (2) keterampilan dan kecakapan yang dimiliki guru yang dapat berasal dari pelatihan maupun pengalaman dari latar belakang; (3) Bakat, dimana penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya; (4) kemampuan dan minat; (5) Motif yang ada dalam diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan.; (6) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja, dengan adanya suatu keinginan dan cita-cita maka pekerjaan akan dilakukan dengan lebih baik dan bersungguh-sungguh; (7) serta kepribadian. Sedangkan, faktor eksternal terdiri dari; (1) faktor lingkungan keluarga; (2) Faktor lingkungan kerja, dengan kondisi serta situasi yang

Menyenangkan ditempat bekerja dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal; (3) Komunikasi, dengan adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja yang efektif; (4) didukung dengan tersedia sarana dan prasarana yang memadai membantu guru meningkatkan kinerja.

4

Kemudian, Kinerja guru dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan dalam melaksanakan program pendidikan yang akan berkembang secara terus menerus mengikuti perubahan. Seperti yang dikutip juga dalam website Media Indonesia, Ketua PGRI yaitu, Ibu Unifah Rosyidi mengatakan bahwa :

“ Peran guru di era revolusi teknologi perlu ditingkatkan. Membangun kesiapan guru dibutuhkan pertama-tama dengan membangun pola pikir baru yang sesuai untuk beradaptasi. Tantangannya sekarang bagaimana guru memaknai dan mengkontekstualisasikan perannya agar tidak tertinggal,”⁵

Kemudian, Dikutip dalam website KBR, Menteri Kementrian dan Kebudayaan, Nadiem Makarim menyatakan bahwa :

⁴ Srinalia, “Faktor- faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa : Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar”, jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2015 VOL. 15, NO. 2, hal. 199

⁵ Dhika, Era Revolusi Teknologi, Peran Guru Tidak Tetap Tergantikan <https://mediaindonesia.com/read/detail/212578-era-revolusi-teknologi-peran-guru-tetap-tidak-tergantikan> diakses pada Kamis, 24 Januari 2019 Pukul 14.05 WIB

“Kebijakan itu harus ditunjang dengan peningkatan kemampuan guru. Yang terpenting adalah peningkatan kapasitas guru. Jadi guru harus diberikan banyak waktu, dan lebih banyak kesederhanaan untuk bias meningkatkan kapasitasnya.⁶”

Dengan hal tersebut dapat diketahui bahwa penting adanya kegiatan pengembangan kapasitas pada guru dimana mampu mengikuti perkembangan zaman dengan mengaktualisasikan diri dengan baik. Dengan adanya peningkatan kapasitas guru akan berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik. Mengingat, bahwa kinerja guru sangat mempengaruhi dalam kegiatan pembelajaran serta peran lain guru sebagai personil sekolah yang bertugas untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas organisasi sekolah melalui pengembangan kapasitas dan prestasi. Upaya meningkatkan kinerja guru dapat melalui *Capacity Building* atau Pengembangan Kapasitas.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat permasalahan bahwa program pengembangan yang berkenaan dengan *capacity building* belum dapat memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kinerja guru. Pengembangan yang bermodel pelatihan,

⁶ Resky, Sebelum Mencerdaskan siswa, harus mencerdaskan guru. https://kbr.id/nasional/12-2019/nadiem_sebelum_mencerdaskan_siswa_harus_mencerdaskan_guru_dulu/101659.html diakses pada Jumat, 13 Desember 2019 Pukul 11.48 WIB

kajian pendidikan maupun seminar pendidikan yang hanya terkesan dilakukan dalam bentuk memenuhi kewajiban tugas guru untuk mengikuti acara tanpa adanya penerapan di sekolah secara berkelanjutan.⁷ Dan masih terdapat beberapa guru yang belum mengikuti acara tanpa adanya penerapan di sekolah secara berkelanjutan. Dan masih terdapat pelaksanaan pengembangan kapasitas seperti yang dilansir juga oleh media berita Republika menyatakan bahwa :

“Hesti Sulastri, Konsultan Relawan Sekolah Literasi Indonesia (Kawan SLI) yang diberi tugas sebagai konsultasi pada Kepala Sekolah juga para guru untuk menerapkan pembelajaran berbasis literasi. Mengatakan, bahwa salah satu penyebab sakitnya pendidikan di Indonesia ini adalah rendahnya kompetensi para guru. Di tahun 2017 dari 3,9 juta guru yang ada saat ini sebanyak 25 persen masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52 persen guru belum memiliki sertifikat profesi. Keempat kompetensi belum saya lihat ada semuanya di figur seorang guru, terutama di tempat saya bertugas,” tulis Hesti dalam rilisnya. Di salah satu Madrasah Ibtidaiyah (MI) lima dari sembilan guru yang ada bukanlah sarjana pendidikan. Lima orang guru tersebut hanya tamatan SMA, tiga orang di antaranya tengah kuliah Semester 4 jurusan PGSD. Hal ini tentu berdampak pada tidak memadainya kompetensi yang dimiliki para guru tersebut dalam mengajar, terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Berbeda kasus di sekolah dasar yang juga didampingi Hesti. Empat belas orang gurunya telah bergelar Sarjana Pendidikan dan salah satunya kini tengah menempuh pendidikan S2. Namun ironisnya, guru-guru tersebut tidak mau mengembangkan dirinya untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. Mereka merasa telah cukup dengan ilmu dan pengetahuan yang

⁷ Dadan, “Pengaruh Kompetensi Guru Dan Capacity Building Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Di Kabupaten Bandung”, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII no.1,2015, hal 6

kini mereka miliki. Guru-guru tersebut juga tidak pernah menggunakan media pembelajaran, dan selalu mengajar dengan metode ceramah atau penugasan saja.”.⁸

Dari berita diatas disimpulkan, belum meratanya serta belum efektifnya pelaksanaan pengembangan kapasitas pada guru. Masih ditemukan beberapa guru belum memahami bahwa pentingnya Pengembangan kapasitas , dan menganggap pengembangan kapasitas hanya dianggap sebagai kegiatan untuk memenuhi tugas. Tetapi pada kenyataannya, Upaya pelaksanaan pengembangan kapasitas yang belum efektif serta merata. *Capacity Building* merupakan sebuah model dalam proses perkembangan dan perubahan secara individu, kelompok dan organisasi secara individu maupun kelompok atau organisasi yang mengikuti perubahan dan menuntut kepada arah tujuan yang lebih baik.

Menurut Milen menyatakan bahwa *Capacity Building* atau pengembangan kapasitas yang merupakan proses peningkatan terus menerus (berkelanjutan) dari individu, organisasi atau institusi, tidak hanya dilakukan sekali.⁹

⁸ Dwi Murdaningsih, *Rendahnya Kompetensi Guru Jadi Masalah Pendidikan Indonesia*, <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/19/04/18/pq53k568-rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia> diakses pada 18 April 2019 Pukul 12.00 WIB

⁹ Ardie Pratama, “ *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dalam Koordinasi Pelayanan Perizinan di BPPT kota Semarang*”, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3 no. 1, 2014, hal. 3

Pernyataan yang dinyatakan oleh Milen berartikan bahwa pengembangan kapasitas merupakan suatu usaha untuk melakukan perubahan atau perbaikan secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas. Melalui pengembangan ini dapat berupa perkembangan keterampilan, perkembangan ilmu pengetahuan serta pengorganisasian program. *Capacity Building* bagi setiap guru sangat diharapkan untuk dapat melakukan kegiatan pembelajaran diri yang banyak melibatkan kegiatan berpikir. Sehingga, *capacity building* dapat berpengaruh positif pada memberikan pelayanan pendidikan dalam mengajar kepada peserta didik maupun pada masyarakat sehingga memunculkan rasa kepercayaan masyarakat pada sekolah dan mendukung kemajuan sekolah.

Pengembangan Kapasitas juga berartikan meningkatkan melalui keterampilan, pengetahuan, sikap serta tugas profesi guru seperti berkaitan pada pengembangan kapasitas dalam menjalankan program pembelajaran. Dalam pengembangan kapasitas dalam pembelajaran guru harus menguasai mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Yang disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran didukung juga dengan alat dan media pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan informasi.

Dengan adanya pengembangan kapasitas dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kemampuan pada diri guru. Dimana guru memiliki keinginan untuk belajar sendiri menambah kemampuan dan keterampilan baik melalui kegiatan internal maupun eksternal seperti seminar, penelitian maupun karya ilmiah. Pengembangan Kapasitas pun harus didukung oleh organisasi sekolah maupun lingkungan disekitarnya.

Telah banyak penelitian yang mengenai Pengembangan Kapasitas seperti penelitian Irsyada yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru dan *Capacity Building* Terhadap Kinerja SD Di Kabupaten Bandung”, menyatakan bahwa Pengaruh *capacity building* terhadap kinerja mengajar guru SD di Kabupaten Bandung adalah kuat, positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *capacity building* memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja mengajar.

Dari penelitian diatas, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Karena, Penelitian ini menguji korelasional antara pengembangan kapasitas atau *capacity building* dengan kinerja guru . Penelitian ini berfokus pada guru PNS berkaitan dengan keterampilan mengajar guru, serta pengembangan nya secara berkelanjutan, dan penelitian ini berlokasi di daerah Jakarta Timur dengan Lingkup Tingkat sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Malaka Jaya.

Maka dari pernyataan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Kelurahan Malaka Jaya , Jakarta Timur “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian antara lain:

1. Bagaimana Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Malaka Jaya ? Bagaimana Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Malaka Jaya?
2. Apa saja Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Guru?
3. Bagaimana Kompetensi Guru di Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Malaka Jaya ?
4. Apakah terdapat hubungan antara Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) dengan Kinerja Guru ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah, maka penulis membatasi penelitian dalam penelitian ini yaitu, pada konteks Pengembangan Kapasitas atau *Capacity Building* terfokus pada guru mengenai keterampilan mengajar yang dimiliki yang dihubungkan dengan kinerja guru tingkat sekolah dasar. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kemampuan ,

keterampilan, serta sikap maupun nilai-nilai yang terdapat pada guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini, terdapat

Dua variabel penelitian yaitu, *Capacity Building* sebagai variabel X bebas (x), dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Kemudian, dari kedua variabel akan dirumuskan dalam sebuah instrumen penelitian

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah Apakah terdapat Hubungan Antara *Capacity Building* dengan Kinerja Guru di SD Negeri Kelurahan Malaka Jaya ?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, informasi dan menambah pengetahuan mengenai konsep *capacity building* dengan kinerja guru, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Malaka Jaya sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru maupun

dalam pola pengambilan keputusan, serta kebijakan sekolah terkait pengembangan kapasitas guru

- b. Bagi Guru, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dengan melakukan *capacity building* unruk meningkatkan pelayanan pendidikan agar mencapai tujuan pendidikan
- c. Bagi peneliti, sebagai masukan menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta refrensi untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian baru

