

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai pusat kegiatan belajar mengajar untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia kerja, tentunya harus menyediakan pendidikan yang bagus, mulai dari sarana dan prasarana yang lengkap, kurikulum yang terus *up to date*, kepala sekolah yang mampu mengatur seluruh kegiatan sekolah dan warga sekolah yang sama-sama memiliki semangat untuk membangun dan menjaga mutu sekolah. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya kepala sekolah juga harus menyediakan guru yang kompeten di bidangnya. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan alur, strategi, metode, proses pembelajaran kedepannya dan membentuk sumber daya manusia atau anak didiknya, karena itulah guru harus berdedikasi, memiliki etos kerja dan kinerja yang baik.

Berdasarkan Undang-undang pasal 40 ayat 2 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, terdapat beberapa hal yang mencakup kewajiban guru, diantaranya (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Lalu berdasarkan pasal 20 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kewajiban guru meliputi (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta

menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.¹

Guru sebagai garda terdepan di sekolah yang berkewajiban memberikan pembelajaran yang maksimal untuk anak didiknya. Guru yang hebat adalah guru yang mampu menguasai banyak hal dan mampu memberikan dan menyebarkan kemampuannya kepada para anak didiknya. Guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang baik yang dapat mendukung proses pembelajaran, guru juga harus mampu merencanakan strategi pembelajaran secara matang, mengendalikan kondisi kelas, membimbing dan mampu memahami anak muridnya.

Selain itu, guru juga harus mendukung terrealisasinya tujuan pendidikan nasional yang sudah tertuang di Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berisi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,

¹ Irayanti Nur & Suparman Mannuhung, “Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Guru Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pada UPT SMA Negeri 1 Luwu Utara”, Jurnal Pendidikan, Vol. 5 No. 2, 2022, hlm. 102, Diakses pada 25 Februari 2023, Pukul 20.38 WIB

sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.²

Dengan segala hal yang harus dilakukan, tentunya guru harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru merupakan salah satu aspek penting untuk menunjang kesuksesan pendidikan. Kinerja yang baik tentunya dapat memberikan banyak dampak yang baik pula. Kinerja guru yang baik dapat membuat kegiatan pembelajaran maksimal, dapat menjalin hubungan yang baik dengan murid dan para orang tua yang tentunya dapat mendukung proses pembelajaran, kinerja guru yang baik juga membawa keuntungan bagi sekolah karena menghasilkan murid berkualitas dengan begitu mutu sekolah akan meningkat, Lain halnya jika kinerja guru tersebut buruk, tentunya dampak dari pekerjaan yang dilakukan akan buruk pula.

Setiap kepala sekolah tentunya mengharapkan para gurunya memiliki kinerja yang baik, tetapi realita yang ada justru sebaliknya. Rata-rata nilai UKG di Indonesia pada tahun 2015 masih dikatakan rendah yaitu sebesar 56,69 dari skala optimalnya yaitu 100 dan dari 34 Provinsi, hanya 10 Provinsi yang memiliki nilai UKG di atas rata-rata, selain itu kemampuan literasi pun masih rendah yang menduduki posisi 64 dari 120 negara³

Tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang memang sejatinya ditentukan oleh beberapa faktor, ada faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang maupun faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang. Anwar Prabu Mangkunegara menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; (1) faktor motivasi (*motivation*), motivasi tidak hanya berasal dari pihak internal

² Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus (PMPK) Kemendikbud, Diakses pada 5 Januari 2023, Pukul 21.32 WIB

³ Anyes Sendanu Pramesti & Lisman Manurung, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kabupaten Tangerang, Banten”, Jurnal Guru Dikmen dan Dikus, 2020, hlm, 14, Diakses pada 25 Februari 2023, Pukul 22.05 WIB

atau dalam diri guru tersebut, tetapi juga berasal dari pihak eksternal, dengan kata lain guru juga harus didukung kepala sekolah. Dengan motivasi penuh dari kepala sekolah, tentunya guru dapat bekerja dengan maksimal; (2) Faktor kemampuan (*ability*)⁴, kemampuan bisa didapatkan dengan berbagai cara, bisa lewat pendidikan formal maupun non formal, lingkungan pertemanan, dan pengembangan kapasitas.

Ada tiga dimensi pengembangan kapasitas (*capacity building*) menurut Keban yaitu (1) pengembangan sumber daya manusia (SDM); (2) penguatan organisasi; dan (3) reformasi kelembagaan. Dari ketiga dimensi tersebut pengembangan kapasitas (*capacity building*) difokuskan menjadi beberapa, yaitu; (1) dimensi individu yang berarti pengembangan ditekankan pada proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi *training*, rekrutmen dan lain-lain; (2) dimensi organisasi yang meliputi pengaturan struktur, proses, sumber daya serta gaya manajemen; yang terakhir yaitu (3) dimensi jaringan (*network*) yang meliputi koordinasi kegiatan-kegiatan organisasi fungsi jaringan kerja, dan lain-lain.⁵

Kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) menjadi suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) ini berlaku untuk guru yang masih pemula ataupun yang sudah lama. Guru yang masih pemula masih membutuhkan banyak bimbingan dan untuk guru yang sudah lama membutuhkan pengembangan kapasitas seiring perkembangan zaman. Menurut Morrison yang menyebutkan bahwa *capacity building* merupakan rangkaian strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara. "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm: 67

⁵ Keban, Yeremias T., "Good Governance dan Capacity Building Sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan" (Yogyakarta: 2000)

serta meningkatkan daya tangkap kinerja⁶. Dinas pemerintah terkait dan kepala sekolah wajib memenuhinya dalam bentuk memberikan kegiatan pelatihan yang sedang dibutuhkan. Kepala sekolah perlu memberikan pembinaan yang cukup untuk para gurunya untuk mengembangkan dan kemampuan profesionalnya. Kepala sekolah harus memberdayakan para guru untuk meningkatkan kemampuannya dan memberikan wewenang penuh untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Seperti yang tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Bab V, Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”⁷ Lalu di dalam Undang-undang tentang Guru dan dosen pada Pasal 14, Ayat (1) berbunyi “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya”⁸, dari kedua Undang-undang tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa guru memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan untuk melaksanakan tugas keprofesionalan. Karena itu lah pemerintah yaitu Dinas Pendidikan terkait melakukan berbagai upaya untuk menyelenggarakan pelatihan untuk guru, salah satu contohnya yaitu Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kompetensi guru melalui diskusi, Pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka yang akan memudahkan para guru dalam pengimplementasiannya, dan lainnya.⁹

⁶ Terrence Morrison “*A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*”, (Asian Development Bank Institute: New York, 2015) hlm. 4

⁷ Undang-undang Ketenagakerjaan Bab V, Pasal 11, Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (Kemenperin), Diakses Pada 7 Januari 2023, Pukul 21.07 WIB

⁸ Undang-undang tentang Guru dan dosen pada Pasal 14, Ayat (1), Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (JDIH BPK RI), Diakses pada 7 Januari 2023, Pukul 21.12 WIB

⁹ PSKP.Kemendikbud, “*Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMA*”, 2020, Diakses pada 8 Januari 2023, Pukul 18.59 WIB

Pada implementasinya, program-program pengembangan kapasitas kerap kali mengalami beberapa kendala, seperti pada Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), program tersebut memiliki berbagai kendala yaitu; (1) banyak guru yang tidak aktif sehingga program tidak berkembang dan cenderung statis; (2) pengelolaan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang tidak sama antara satu daerah dengan daerah lainnya; (3) program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dikelola oleh pengurus, sedangkan ada beberapa bidang kepengurusan di tiap daerah yang tidak ada, tidak berfungsi dan bahkan tidak memberikan kontribusi positif, lalu; (4) bantuan finansial untuk program program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tidak berdampak positif pada tata kelola dan peningkatan kemampuan guru.¹⁰

Dinas Pendidikan sudah mendukung kemajuan pendidikan dengan menganggarkan anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sebesar 20%¹¹, dengan hal tersebut semakin terasa bahwa Dinas Pendidikan mendukung kemajuan pendidikan. Selain itu, bentuk dukungan Dinas Pendidikan terhadap kemajuan pendidikan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan kapasitas guru, tetapi terdapat banyak kendala dibalikinya seperti permasalahan pada pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang kurang maksimal dan kurang tepat, terdapat masalah lainnya yaitu program yang tidak berkesinambungan. Seperti di sekolah Kecamatan Bojonegoro, ketika dilaksanakan implementasi program Guru Menulis untuk Literasi Negeri banyak guru yang merasa kesulitan untuk menulis karena tidak diberikan bekal sebelumnya, 67% guru mengalami

¹⁰ Ibid

¹¹ Refly Singal & Fery V. R., "Kewajiban Negara Dalam Penyediaan Fasilitas Pendidikan Kepada Masyarakat Menurut Undang-undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional", Jurnal Lex Privatum, Vol. 8, No. 2, 2020, hlm. 143, Diakses pada 25 Februari 2023, Pukul 23.39 WIB

kesulitan dan sisanya sebanyak 33% belum merasakan dampaknya.¹² Ada pula kendala dalam sarana prasarananya seperti kendala jaringan. Sarana prasarana menjadi instrumen pendukung pelaksanaan pengembangan kualitas.¹³ Kendala jaringan ini pun turut dirasakan oleh para guru di SMP Negeri Kecamatan Tebet, jaringan sekolah yang kurang stabil mengakibatkan terganggunya proses pembelajaran. Lalu terdapat masalah lainnya yaitu kurangnya semangat belajar. Lemahnya semangat guru menjadi preseden buruk bagi pengembangan kualitasnya.¹⁴ Peningkatan kemampuan seringkali hanya diikuti karena adanya kewajiban, tanpa adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan hanya menginginkan sertifikat saja untuk menambah angka kredit nantinya. Padahal sejatinya program-program pengembangan kapasitas (*capacity building*) ini diadakan demi kepentingan guru, pengembangan kapasitas (*capacity building*) program sangat penting untuk menambah ilmu bagi para guru. Dengan ilmu yang terus ter-*update*, tentunya proses belajar mengajar juga akan semakin baik.

Pada akhirnya, program pengembangan kapasitas (*capacity building*) ini menjadi tanggung jawab bersama, baik dari Dinas Pendidikan, kepala sekolah maupun guru harus menyambut baik hal tersebut demi kepentingan bersama dan kepentingan anak didiknya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Tebet yaitu SMP Negeri 73, SMP Negeri 33, SMP Negeri 3, SMP Negeri 115, dan SMP Negeri 265 terdapat banyak

¹² Puput Suriyah, dkk., "Kendala Implementasi Program "Guru Menulis" Untuk Literasi Negeri", Jurnal Prosiding Nasional Pendidikan, Vol. 2, No.1, 2021, hlm. 222, Diakses pada 24 Maret 2023, Pukul 22.43 WIB

¹³ Jamal Ma'mur Asmani., *Panduan Praktis Manajemen Mutu Guru PAUD*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2015), hlm. 222

¹⁴ Ibid, hlm. 220

informasi mengenai pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang dilakukan, yaitu:

Di SMP Negeri Kecamatan Tebet bahwa terdapat berbagai kegiatan mengenai pengembangan kapasitas (*capacity building*) untuk para gurunya. Kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) tersebut biasanya dilakukan satu kali per semester sampai sepuluh kali per semester atau sesuai dengan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) guna menambah kemampuan para guru-gurunya. Beberapa kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu 12 bulan terakhir adalah pelatihan Pemanfaatan Kurikulum Merdeka yang diadakan agar para guru mampu mengoptimalkan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, Pelatihan Pemanfaatan Aplikasi Pembelajaran yang berfungsi agar para guru dapat memanfaatkan aplikasi tersebut dalam kegiatan pembelajaran sehingga kegiatan pembelajaran dapat bervariasi, Workshop Pemanfaatan Lingkungan yang dilaksanakan agar para guru dapat memberikan ilmu kepada anak muridnya tentang pemanfaatan barang-barang bekas agar bisa diubah menjadi sesuatu yang bermanfaat, lalu pelatihan mengenai *Ice Breaking* yang diadakan dengan tujuan agar para guru mampu menciptakan suasana kelas yang menyenangkan dan mengusir rasa bosan pada siswanya sehingga kegiatan pembelajaran diharapkan agar berjalan dengan baik, dan lain sebagainya.

Kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang dilaksanakan di SMP Negeri Kecamatan Tebet selalu dalam pengawasan kepala sekolah agar kegiatan tersebut berjalan dengan semestinya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang dilaksanakan di SMP Negeri Kecamatan Tebet selalu didukung oleh kepala sekolah lewat pemberian informasi lewat jadwal kegiatan maupun lewat grup jika ada

kegiatan yang akan dilaksanakan sekolah tersebut maupun undangan dari Dinas Pendidikan setempat.

Kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) mendapatkan respon yang sangat positif dari para guru, terbukti dari hampir seluruh guru selalu mengikuti kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang dilaksanakan. Walaupun ada berbagai kendala yang dirasakan seperti kendala waktu karena kesibukan dan jaringan yang kurang stabil,

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi berbagai masalah yang terjadi, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengembangan kapasitas (*capacity building*) di SMP Negeri Kecamatan Tebet?
2. Apakah pengembangan kapasitas (*capacity building*) berdampak pada kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tebet?
3. Apakah para guru di SMP Negeri Kecamatan Tebet memberikan respon positif terkait kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang dilakukan?
4. Apakah masih banyak guru yang tidak memiliki kesadaran untuk berkembang?
5. Apakah penyelenggaraan program pengembangan kapasitas (*capacity building*) di SMP Negeri Kecamatan Tebet sudah maksimal?

6. Apakah penyelenggaraan program pengembangan kapasitas (*capacity building*) di SMP Negeri Kecamatan Tebet sudah sesuai?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini yaitu, penelitian ini berfokus pada konteks pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang terfokus pada guru mengenai keterampilan mengajar guru yang dikaitkan dengan kinerja guru, yang difokuskan untuk guru tingkat sekolah menengah pertama (SMP). Kinerja guru yang dimaksud disini adalah kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik guru saat melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yang pertama pengembangan kapasitas (*capacity building*) sebagai variabel X bebas (x), dan yang kedua kinerja sebagai variabel terikat (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah Apakah terdapat Hubungan Antara Pengembangan Kapasitas Guru (*Capacity Building*) Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Tebet Jakarta Selatan?

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya memberikan banyak manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu tentang pengembangan kapasitas guru (*Capacity Building*) yang baik dan benar sehingga dapat berpengaruh positif dengan kinerja yang dihasilkan oleh guru. Khususnya seluruh guru dalam lingkup SMP Negeri Kecamatan Tebet.

2. Manfaat praktis

a. Bagi SMP Negeri Kecamatan Tebet

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan acuan sekolah untuk meningkatkan dan mengembangkan program pengembangan kapasitas guru (*Capacity Building*) untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja guru.

b. Bagi Guru di SMP Negeri Kecamatan Tebet

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan sumber ilmu untuk guru tentang program pengembangan kapasitas guru (*Capacity Building*) untuk kinerja yang dihasilkan kedepannya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan tentang hubungan program pengembangan kapasitas guru (*Capacity Building*) dengan kinerja guru