

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Education is the most powerful weapon which you can use to change the world: Nelson Mandela, (McKenna, 2004).* Pendidikan adalah senjata paling ampuh mengubah dunia. Pendidikan adalah kunci mengubah dunia. Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana supaya peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya, sebagaimana dituangkan dalam undang-undang sistem pendidikan nasional (RI, 2003), pendidikan harus dikelola dengan baik. Pemerintah, orangtua dan masyarakat memiliki hak dan kewajiban terhadap terselenggaranya pendidikan yang baik bagi peserta didik.

Guru sebagai pelaksana pembelajaran memegang peranan sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Tütünis (2020) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan salah satu ujung tombaknya ada pada pelaksanaan pembelajaran oleh guru di kelas, dan mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan mutu pembelajaran berarti harus meningkatkan mutu pendidikan guru. Tentu saja pembelajaran oleh guru merupakan salah satu ujung tombak keberhasilan pendidikan dari banyak ujung tombak lain. Seperti kebijakan pemerintah, kebijakan kepala sekolah, sumber daya, dukungan *stake holder*, dan ekosistem di sekolah.

Pembelajaran adalah proses mencapai tujuan pendidikan. Guru adalah pendidik profesional, (DPR; Presiden RI, 2005). Pembelajaran yang berkualitas salah satunya ditentukan oleh tingkat profesionalitas guru. Kekurangan jumlah guru yang dibutuhkan di sekolah mempengaruhi kualitas layanan pendidikan di sekolah tersebut. Mengapa jumlah guru berkurang? Apakah semakin sedikit orang yang mau menjadi guru? Apakah profesi guru kurang membanggakan, atau perekrutan guru sedang moratorium?

Berikut jumlah guru seluruh Indonesia semua jenjang tahun 2020 dan 2021 yang diakses dari data dapodik <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru> dan ditampilkan pada diagram 1.1 . Gambar 1.1 peta Indonesia berdasarkan jumlah guru semua jenjang per provinsi, dari warna muda sampai ke warna lebih tua, menunjukkan jumlah guru dari paling sedikit sampai paling banyak. Tampak pada gambar

wilayah paling banyak guru ada di pulau Jawa. Karena itulah layanan pendidikan di pulau Jawa lebih luas dan lebih mudah.



Gambar 1. 1 Peta Indonesia berdasarkan jumlah guru semua jenjang per provinsi (sumber data diolah dari : <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru> )

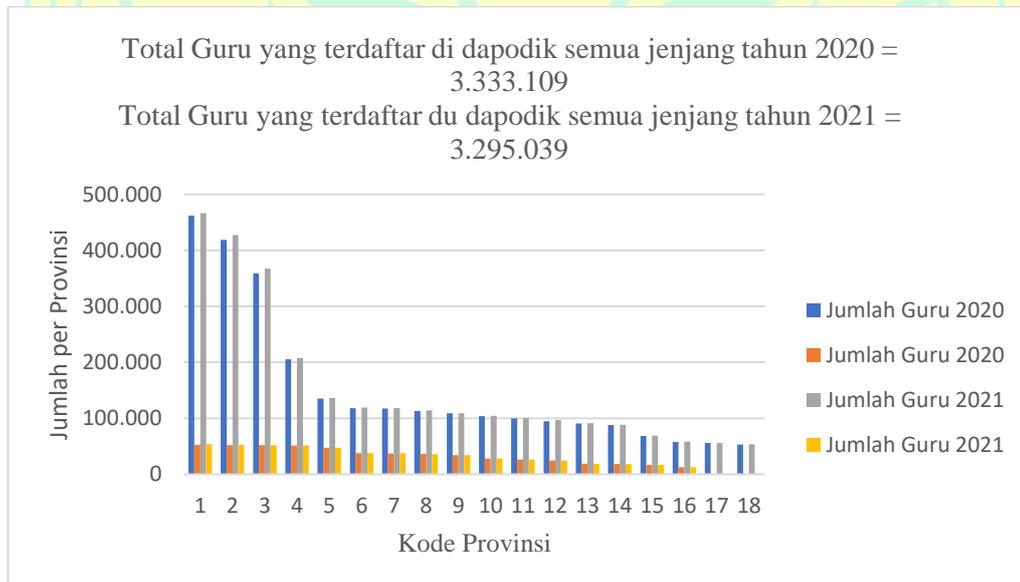
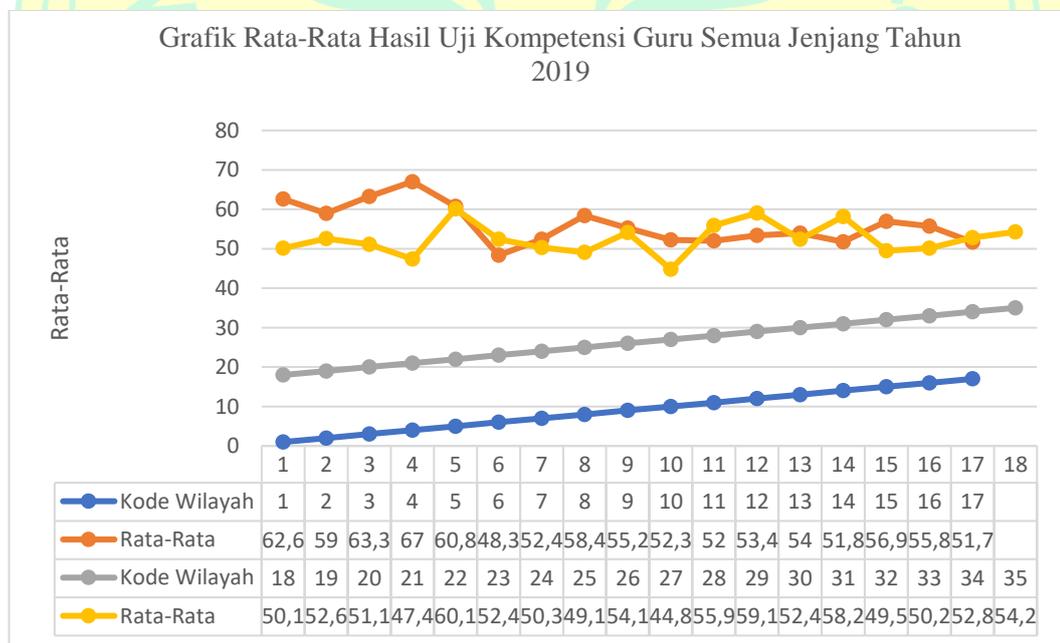


Diagram 1. 1 Total guru terdaftar di Dapodik tahun 2020 dan 2021  
 Sumber data diolah dari <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru>

Total guru semua jenjang di Indonesia yang terdaftar didata pokok pendidikan (Dapodik) Kemdikbud tahun 2020 adalah 3.333.109 guru dan tahun 2021 sejumlah 3.295.039 guru, ada penurunan sekitar 38.000 guru. Tidak ada

penjelasan pada dapodik tersebut perihal penyebab turunnya jumlah guru yang terdaftar di dapodik,. Apakah sekolah tidak mendaftarkan guru atau memang terjadi penurunan jumlah guru. Berkurangnya jumlah guru tentu berpengaruh terhadap layanan pendidikan bagi peserta didik. Data guru di dapodik sekolah terhubung dengan *platform* Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Direktorat Guru Dan Tenaga Kependidikan (GTK). Program pengembangan diri guru tersedia di sistem informasi manajemen, SIM PKB tersebut. Seperti pendidikan dan pelatihan guru (PPG) untuk sertifikasi guru dalam jabatan, dan program lainnya. Guru yang belum sertifikasi akan mendapatkan kuota PPG apabila guru terdaftar di Dapodik sekolah dan memenuhi kriteria.

Selain jumlah guru, kualitas kompetensi guru berkontribusi terhadap kualitas hasil belajar peserta didik. Mari kita lihat hasil uji kompetensi guru (UKG) Indonesia pada table 1.1 dan diagram 1. 2. Rata-rata UKG untuk semua jenjang se-Indonesia pada bidang kompetensi pedagogik dan profesional adalah 54,28. Dari rata-rata ini menunjukkan kompetensi guru Indonesia baru mencapai 54% dari 100%.



Diolah dari sumber data (*Kemdikbud, npd.kemdikbud.go id, 2019*)  
 Diagram 1. 2 Grafik rata-rata hasil uji kompetensi guru Indonesia semua jenjang tahun 2019

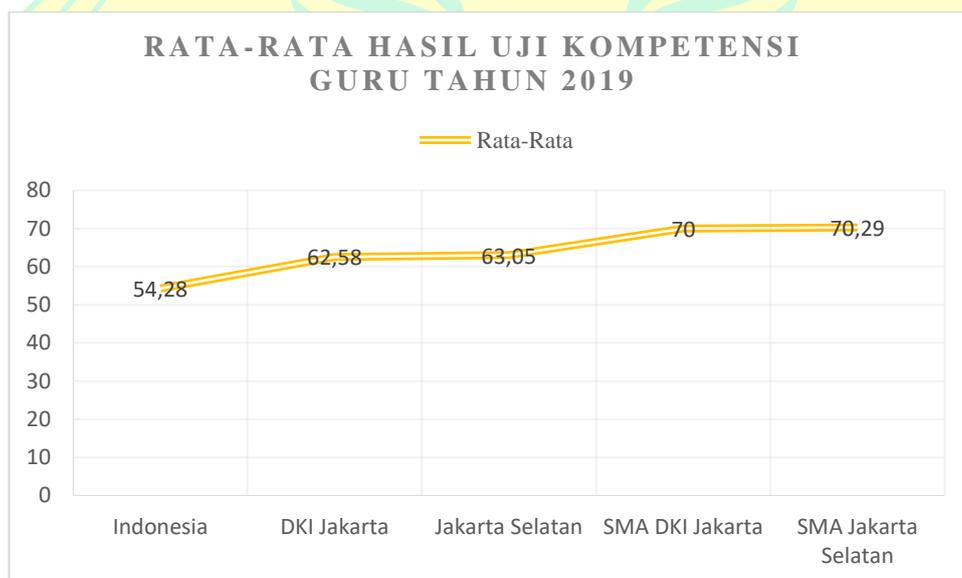
Berikut Tabel 1.1 data UKG semua jenjang pendidikan di Provinsi DKI 2019. Diagram 1.3 grafik rata-rata UKG Guru Indonesia dan wilayah di DKI Jakarta.

Tabel 1. 1 Data Hasil Uji Kompetensi Guru Tahun 2019 Provinsi DKI Jakarta

No	Wilayah	SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Professional	Rata-rata
1	Prov. DKI Jakarta	60,64	63,37	70,00	60,06	56,75	65,09	62,58
2	Kab. Kep. Seribu	55,20	54,84	62,52	55,61	0,00	0,00	55,76
3	Kota Jakarta Pusat	60,08	64,59	71,38	61,48	57,06	65,68	63,09
4	Kota Jakarta Utara	60,56	62,87	70,80	59,65	56,77	64,85	62,43
5	Kota Jakarta Barat	60,80	62,78	70,32	58,82	56,49	64,88	62,36
6	Kota Jakarta Selatan	60,82	63,91	70,29	61,08	57,17	65,57	63,05
7	Kota Jakarta Timur	60,61	63,25	68,65	59,50	56,46	64,77	62,27

Diolah dari sumber data sekunder (Kemdikbud, npd.kemdikbud.go id, 2019)

<https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=download>



Diolah dari sumber data: (Kemdikbud, npd.kemdikbud.go id, 2019)

Diagram 1. 3 Histogram hasil UKG SMA Provinsi DKI Jakarta tahun 2019

Rata-rata hasil UKG SMA di Jakarta Selatan lebih tinggi dibandingkan rata-rata UKG Indonesia dan provinsi DKI Jakarta. Artinya guru di Jakarta Selatan memiliki kompetensi profesional dan pedagogik yang lebih tinggi. Apakah guru di Jakarta Selatan melakukan pembelajaran bermutu, dapat dilihat dari hasil belajar peserta didik, baik dari sikap, pengetahuan maupun keterampilan. Hasil pembelajaran bermakna dapat dilihat dari sikap peserta didik mengikuti

pembelajaran dan sikap setelah mengikuti pembelajaran. Keprofesionalan guru dan profesionalisme guru memberikan dampak pada prestasi sekolah dan hasil belajar peserta didik demikian menurut (Larsson & Sjöberg, 2021), dan (Suwartini, 2017).

UKG menguji kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang dilaksanakan terakhir tahun 2019. UKG tidak termasuk menguji uji kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Satu lagi penilaian kinerja guru (PKG) menilai empat kompetensi guru yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. PKG dilakukan setiap tahun diakhir tahun. Tujuan PKG adalah untuk memotivasi guru meningkatkan kompetensi guru menjadi guru profesional dan meningkatkan profesionalisme guru.

Indikator PKG bidang kompetensi pedagogik menilai perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, penilaian dan evaluasi. Butir-butir yang dinilai merupakan aspek yang diamati dalam supervisi akademik. Dimana supervisi akademik berfokus pada pengamatan proses pembelajaran. Dengan tindak lanjut meningkatkan dan memperbaiki proses pembelajaran yang kurang berkualitas. Hasil supervisi akademik dapat dimanfaatkan untuk rekomendasi pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Hasil PKG dapat menggambarkan kualitas pembelajaran. Artinya jika nilai PKG baik mestinya hasil supervisi akademik baik dan pembelajaran dilakukan dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, nomor 16 tahun 2009 secara rinci menyatakan bahwa PKG adalah penilaian tiap butir terhadap tugas utama guru. Kriteria hasil PKG dalam pasal 15 terdiri dari; amat baik, baik, cukup, sedang dan kurang. Adapun rentang nilai PKG berikut pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Rentang dan Sebutan Hasil Nilai PKG Berdasarkan Permenpan Nomor 16 Tahun 2009

Rentang nilai	Sebutan
91 sampai dengan 100	Amat baik
76 sampai dengan 90	Baik
61 sampai dengan 75	Cukup
51 sampai dengan 60	Sedang
Kurang atau sama dengan 50	Kurang

Penulis melakukan studi awal terhadap dokumen hasil PKG tahun 2020 dan 2021 SMA Negeri di Jakarta Selatan. Hasilnya dirangkum pada tabel 1.3.

Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMAN Jakarta Selatan Tahun 2020 dan 2021

No	Nilai 2020	Jumlah	Nilai 2021	Jumlah
1	96	1	95	35
2	95	21	94	9
3	94	1	93	73
4	93	70	92	25
5	92	4	91	90
6	91	136	90	7
7	90	4	89	14
8	89	2	88	4
9	88	5	86	1
10	86	1	84	7
11	82	4	76	2
Total Sampel		249		267

Diolah dari sumber data primer peneliti.



Diagram 1. 4 Hasil PKG Sekolah Sampel SMA Negeri Jakarta Selatan Tahun 2020 dan 2021

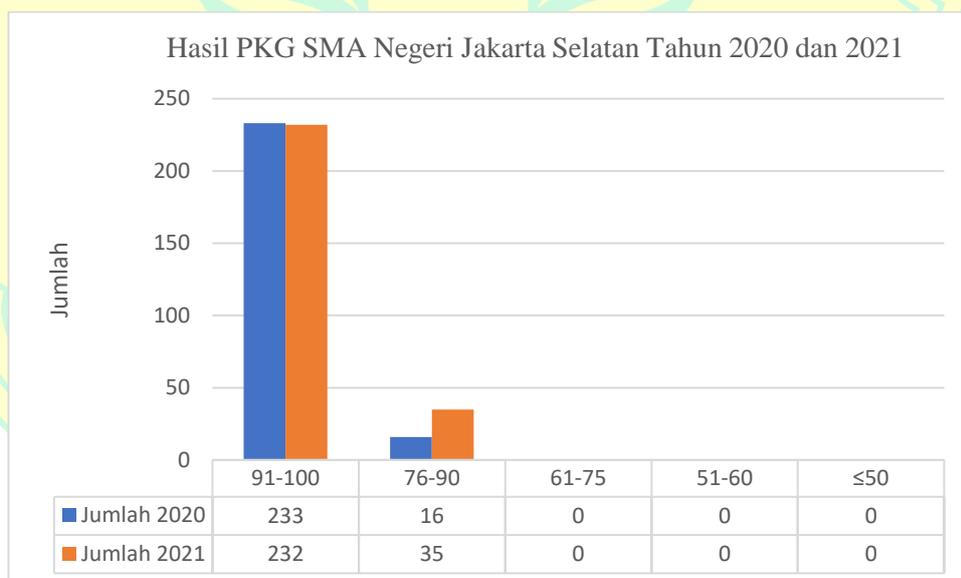


Diagram 1. 5 Hasil PKG SMA Negeri Jakarta Selatan Tahun 2020 dan 2021

Dari hasil PKG SMA Negeri Jakarta Selatan Tahun 2020 dapat dilihat bahwa 233 guru dari 249 guru atau 94% mendapat nilai amat baik, dan 16 guru dari 249 guru atau 6% mendapat nilai kriteria baik. Tahun 2020 tidak ada guru mendapat nilai kurang. Tahun 2021 terdapat 233 guru dari 267 guru atau 87% mendapat nilai amat baik, dan 35 guru dari 267 guru atau 13% mendapat nilai baik. Hasil tersebut menggambarkan bahwa guru telah melaksanakan tugas guru dengan amat baik dan

baik. Dengan demikian hasil belajar peserta didik mestinya berkualitas dengan nilai amat baik atau minimal baik.

Hasil belajar peserta didik yang bermutu ditunjukkan dengan kemampuan lulusan bersaing sesuai dengan kebutuhan zaman. Saat ini persaingan era industri 4.0 dan teknologi digital sampai era 5.0 *media society* harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Bagi peserta didik SMA persaingan lulusan adalah persaingan masuk perguruan tinggi negeri yang unggul maupun swasta yang unggul.

Salah satu hasil belajar peserta didik dapat dilihat dari nilai rapor. Nilai rapor diisi oleh guru mata pelajaran. Nilai rapor merupakan pencapaian hasil belajar siswa. Nilai rapor siswa SMA dari semester satu sampai semester lima dapat digunakan mendaftar ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dengan jalur Seleksi Nasional Masuk PTN (SNMPTN) atau yang disebut jalur undangan. Tahun 2023 berubah nama menjadi Seleksi Nasional Berbasis Prestasi (SNBP). Peserta didik kelas XII akan bersaing secara nasional memperebutkan kursi di PTN dengan menggunakan nilai rapor.

Keberhasilan guru SMA dalam pembelajaran diantaranya dapat dilihat dari banyaknya siswa diterima di PTN khususnya melalui jalur SNMPTN atau SNBP (2023) dengan menggunakan nilai rapor semester satu sampai lima. Dimana nilai rapor tersebut adalah bukti pencapaian hasil belajar siswa yang dinilai oleh guru. Perlu pula diingat bahwa SMA adalah dasar untuk masuk ke pendidikan tinggi (UU Nomor 20, 2003). Artinya guru SMA memiliki tanggung jawab untuk mengantarkan peserta didik sukses masuk perguruan tinggi unggul. Berikut tabel 1.4 data SNMPTN tahun 2020 yang dikutip dari laman Dikti. Kemdikbud 2020.

Tabel 1. 4 Data 10 Besar Siswa Pendaftar per-Provinsi Tahun 2020

No	Provinsi	Jumlah	
		Reguler	KIP-Kuliah
1	Jawa Barat	77.371	10.756
2	Jawa Timur	73.482	15.410
3	Jawa Tengah	58.642	13.388
4	Sumatera Utara	37.697	7.406
5	DKI Jakarta	27.344	1.610
6	Sumatera Barat	20.569	6.440
7	Sulawesi Selatan	20.337	4.869
8	Banten	19.294	2.118
9	Sumatera Selatan	14.652	2.966
10	Riau	14.393	2.337

Sumber data sekunder (Dikti.kemdikbud, 2020)

Tabel 1. 5 Data 10 Besar Siswa Diterima per-Provinsi Tahun 2020

No	Nama Provinsi	Jumlah
1	Jawa Timur	13.803
2	Jawa Barat	9.932
3	Sumatera Utara	8.771
4	Jawa Tengah	7.147
5	Aceh	5.132
6	Sumatera Barat	4.246
7	Sulawesi Selatan	3.836
8	Riau	3.421
9	DKI Jakarta	3.363
10	Lampung	2.815

Sumber data sekunder (Dikti.kemdikbud, 2020)

Dari tabel 1.4 dapat dilihat data DKI Jakarta, jumlah siswa yang mendaftar SNMPTN dan tabel 1.5 jumlah diterima di PTN melalui jalur SNMPTN, pendaftar 28.954 (27.344 ditambah 1.610) yang diterima 3.363. Persentase diterima jalur SNMPTN sama dengan 11,61%. Padahal kuota dari panitia Lembaga Test Masuk Perguruan Tinggi (LTMPT) untuk PTN minimal 20% dari jumlah lulusan tiap SMA yang *eligible*, (Tes & Perguruan, 2020), artinya masih besar peluang peserta didik yang belum dimanfaatkan untuk masuk PTN dengan jalur undangan atau nilai rapor. Peluang yang belum dimanfaatkan secara maksimal menunjukkan hasil belajar siswa masih rendah di DKI Jakarta. Bagaimana guru melaksanakan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran sampai penilaian hasil belajar belum sesuai dengan hasil PKG. Sementara hasil PKG, 90% guru mendapat nilai amat baik, kontradiksi dengan hasil belajar peserta didik yang masih rendah di perguruan tinggi.

Persoalan lain yang paling sering diangkat terkait mutu pendidikan Indonesia adalah hasil asesmen PISA. Dari tahun 2000 sampai 2018 dalam paparan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, Riset Dan Teknologi (Mendikbudristek) saat peluncuran program kurikulum merdeka Februari 2022. Mendikbudristek menyatakan bahwa krisis pembelajaran di Indonesia telah berlangsung lama dan belum membaik dari tahun ke tahun. (Mendikbudristek, 2022)



Gambar 1. 2 Tangkap Layar Paparan Mendikbudristek dalam Peluncuran Kurikulum Merdeka Episode 15 Merdeka Belajar tahun 2022. Youtube: <https://youtu.be/T2-s6yY9voI>

Krisis pembelajaran terjadi ditengarai karena bahan ajar atau konten, proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar masih jauh dari kompetensi literasi dan numerasi. Krisis pembelajaran tersebut mestinya bisa diatasi jika guru mampu menyesuaikan konten, proses dan penilaian yang baik dan profesional. Dalam hal penilaian kinerja guru melaksanakan tugas dilakukan kepala sekolah dengan PKG minimal setahun sekali. PKG adalah penilaian setiap butir tugas utama guru untuk pengembangan karir. Dimana tugas utama guru adalah, 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran yang berkualitas/bermutu, 3) menilai hasil pembelajaran, 4) mengevaluasi hasil pembelajaran, 5) melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan. Dengan hasil PKG guru yang amat baik berbanding terbalik dengan krisis pembelajaran yang terjadi. Ada *gap* yang lebar antara hasil PKG dengan kualitas pembelajaran dan hasil penilaian PISA. Persoalan

profesionalitas guru dan profesionalisme guru sebagian dari persoalan yang harus dicari penyebab rendahnya dan penyelesaiannya.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PK) merupakan kewajiban guru. Hasil PK dapat diajukan untuk kenaikan golongan bagi Aparatur Sipil Negeri (ASN) guru. Selain dari hasil belajar peserta didik, kinerja guru dapat juga ditinjau dari pengembangan karir guru. Apakah guru secara terus menerus melakukan pengembangan diri. Hal ini dapat dilihat dari pangkat dan golongan guru. Telah dilakukan studi awal terhadap beberapa sekolah sebagai sampel. Table 1.6 adalah data golongan kepangkatan guru dari beberapa SMA Negeri di Jakarta Selatan Februari 2022.

Tabel 1. 6 Data Golongan Kepangkatan Guru SMAN Jakarta Selatan Tahun 2022

Nomor	Golongan	Pangkat	Jumlah	Persentase
1	IVc	Pembina Utama Muda	1	0,4%
2	IVb	Pembina Tk I	31	11,3%
3	IVa	Pembina	62	22,7%
4	IIIId	Penata TK I	7	2,6%
5	IIIc	Penata	10	3,7%
6	IIIb	Penata Muda Tk I	37	13,5%
7	IIIa	Penata Muda	113	41,4%
8	KKI	-	12	4,4%
Total Sampel			273	100%

Diolah dari sumber data primer peneliti.

KKI adalah guru kontrak kerja individu yang diangkat pemerintah daerah Provinsi DKI Jakarta.



Diagram 1. 6 Data Golongan dan Kepangkatan Guru Sampel SMA Negeri di Jakarta Selatan Tahun 2022

Dari data golongan dan kepangkatan tabel 1.6 diperoleh 113 dari 273 atau 41,4% adalah golongan IIIa pangkat penata muda. Golongan IIIa merupakan golongan awal ASN dengan Pendidikan starata satu (S1) atau diploma empat (DIV) sebagai kualifikasi pendidikan formal minimum untuk profesi guru. Data ini menunjukkan secara golongan dan pangkat guru SMA Negeri di Jakarta Selatan tahun 2022 didominasi golongan III atau guru baru atau guru yang belum melakukan pengembangan diri. Kenaikan golongan guru diajukan dengan bukti melaksanakan tugas utama, tugas tambahan dan pengembangan diri, termasuk PK. Perlu diteliti apakah guru SMA Negeri di Jakarta Selatan melakukan PK secara terus menerus serta bertahap. Bagaimana mereka melakukan PK untuk pengembangan karir dan keprofesian mereka. Hal ini perlu karena PK guru dapat meningkatkan profesionalitas dan profesionalisme mereka.

Sepertinya usaha guru kurang maksimal melakukan pengembangan profesioanalitas dibuktikan dengan data golongan dan pangkat sejak kenaikan terakhir. Guru yang dimaksud adalah guru ASN yang memiliki kewajiban mengembangkan keprofesian secara bertahap, terus-menerus, dan berkelanjutan. Hasil pengembangan keprofesian diakui sebagai unsur yang dihitung dalam angka kredit. Seperti disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16 tahun 2009 pasal 11 bahwa unsur kegiatan guru yang dinilai

angka kreditnya yaitu pendidikan, pembelajaran, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penunjang tugas guru. Lalu unsur lainnya adalah penilaian kinerja guru.

Profesionalisme guru dibangun dari sikap perilaku guru yang menunjukkan profesionalitasnya. Dalam peraturan menteri dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional, (Peraturan Menteri, 2009). Suatu pekerjaan disebut profesi apabila dilandasi dengan pendidikan keahlian. Kualifikasi Pendidikan guru diatur dalam peraturan Menteri Pendidikan nomor 16 tahun 2007 yang dirangkum dalam tabel 1.7 (Mendiknas RI, 2007)

Tabel 1. 7 Kualifikasi Pendidikan Formal Minimum untuk Profesi Guru

No	Jenis dan Jenjang Penugasan	Pendidikan formal minimum
1	Guru PAUD/TK/RA	Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) bidang PAUD atau psikologi dari program studi terakreditasi
2	Guru SD/MI	Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) bidang Pendidikan SD/MI atau psikologi dari program studi terakreditasi
3	Guru SMP/MTs	Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) sesuai mata pelajaran yang diampu dari program studi terakreditasi
4	Guru SMA/MA	Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) sesuai mata pelajaran yang diampu dari program studi terakreditasi
5	Guru SDLB.SMPLB/SMALB	Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sesuai mata pelajaran yang diampu dari program studi terakreditasi
6	Guru SMK/MAK	Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) sesuai mata pelajaran yang diampu dari program studi terakreditasi

Guru bersertifikat adalah guru yang sudah mendapat sertifikat guru profesional dan mengajar sesuai dengan sertifikasi yang linier. Contoh guru biologi mengajar mata pelajaran biologi, guru seni tari mengajar seni tari dan seterusnya guru mata pelajaran lainnya.

Fakta di lapangan hasil studi awal belum semua mata pelajaran diajarkan oleh guru dengan latar belakang pendidikan yang linier, sebagai contoh mata

pelajaran kewirausahaan di SMA banyak diajarkan oleh guru-guru mata pelajaran Kimia, Biologi, dan Ekonomi. Mata pelajaran Sosiologi diajarkan guru mata pelajaran sejarah. Mata pelajaran seni rupa diajarkan guru mata pelajaran seni tari, dan seterusnya. Walaupun masih serumpun, misal rumpun ilmu pengetahuan sosial, rumpun ilmu pengetahuan alam, dan rumpun bahasa, namun keahlian profesional tetap tidak tergantikan oleh guru yang bukan ahlinya.

Penulis telah melakukan wawancara pada bulan April 2021 terhadap beberapa guru SMA Negeri di Jakarta Selatan, dengan pertanyaan pertama; mengapa mereka menjadi guru? Kedua; apakah profesi guru menjadi pilihan pertama? Hasil wawancara adalah, bahwa menjadi guru bukanlah pilihan pertama, menjadi guru karena tidak diterima di program studi yang diharapkan selain guru bahkan menjadi guru karena tidak ada lapangan kerja yang menerima sesuai pendidikannya dan menjadi guru karena dorongan orangtua. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa pada umumnya pekerjaan menjadi guru bukanlah pilihan pertama dan utama. Namun demikian terdapat juga guru yang berbakti dan bangga menjalani profesi guru.

Guru yang tidak atau kurang terikat terhadap profesinya menjadi tantangan untuk peningkatan kualitas layanan pembelajaran dan kualitas pendidikan. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Bagaimana guru menghargai profesinya, bagaimana guru sungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugasnya, bersemangat dan merasa terpanggil pada pekerjaannya.

Guru profesional menunjukkan sikap dan perilaku profesional. Disiplin dan tepat waktu. Nampaknya jam kehadiran dan kepulangan guru di Jakarta Selatan tidak ada masalah. Namun, temuan lain hasil pengamatan dan pengalaman peneliti sebagai guru dan kepala sekolah, adalah, 1) guru pada jam kerja meninggalkan sekolah untuk urusan pribadi, 2) guru ijin maupun tidak ijin dari kepala sekolah atau piket sekolah, pergi dari sekolah pada jam kerja dengan alasan tidak ada jam mengajar di kelas, 3) pada saat ada libur hari Kamis, guru ijin tidak masuk kerja hari Jumat, 4) ijin acara keluarga pada hari kerja, 5) menolak mengikuti pelatihan atau seminar pendidikan, 6) usaha sedikit untuk peningkatan keprofesian, dan 7) merasa nyaman dengan kondisi tanpa peningkatan karir dengan alasan tidak ingin

menjadi apa-apa, hanya ingin mejadi guru. Beberapa guru menganggap orang yang rajin pengembangan diri seperti pelatihan, rajin membaca adalah guru yang mengharapkan jabatan.

Guru di Jakarta Selatan umumnya tinggal di luar Jakarta. Mereka tinggal di wilayah Depok, Bogor, Tangerang dan Bekasi, ada yang tinggal di Jakarta namun jumlahnya hanya sedikit. Peta wilayah Jakarta Selatan memang berbatasan langsung dengan Depok dan Tangerang.



Gambar 1. 3 Peta wilayah Jakarta Selatan  
<https://www.google.com/search?q=peta+jakarta+selatan>

Jarak tempat tinggal dengan sekolah tempat kerja memerlukan waktu tempuh antara 30 menit sampai satu jam pada kondisi keberangkatan jam kerja dari pukul 06.00 sampai dengan 06.30 pagi batas akhir absen pagi, dan pukul 03.00 sore batas paling cepat absen pulang menurut aturan yang berlaku untuk guru SMA Negeri. Dengan waktu tempuh yang lama maka guru lelah sebelum mulai kerja dan lebih lelah setelah kerja dan pulang sore. Hal ini kelihatannya mengakibatkan semangat guru rendah untuk pengembangan diri. Ini menjadi salah satu penyebab guru kurang memikirkan pengembangan keprofesian mereka

Pada jadwal kosong tidak masuk kelas, guru tidur, pergi keluar sekolah atau berselancar di media sosialnya. Intinya guru tidak efektif melaksanakan tugasnya

pada saat jadwal mengajar kosong. Guru tidak merasa terikat dengan pekerjaannya. Guru melakukan tugasnya pada batas minimal. Tidak memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan metode mengajarnya, meningkatkan hasil belajar peserta didik dan meningkatkan prestasi sekolah. Istilahnya mengalir saja bagai air. Kenyataannya aliran airpun bisa mampet, tidak lancar bahkan tertutup.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian April 2021 pada sampel guru SMA Negeri di Jakarta Selatan masih ditemukan profesionalisme guru yang rendah. Adapun hasil pra penelitian tersebut adalah ungkapan perasaan guru yang kurang bangga menjadi guru, dan cenderung merasa rendah diri dengan profesi lain, khususnya dibandingkan antara fungsional dan struktural. Selanjutnya ditemukan masih ada guru kurang disiplin melaksanakan tugas, dan masih kurang kesadaran melakukan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan kualitas pembelajaran. Hal positif yang ditemukan yaitu perilaku dalam bergaul sudah cukup baik dengan menghargai semua rekan sejawat dan mau berkolaborasi.

Guru profesional memiliki empat kompetensi yang perlu dikembangkan secara utuh yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional, yang terintegrasi dalam kinerja guru. Lebih lanjut guru professional adalah guru yang menguasai materi dan konsep keilmuan mata pelajaran yang diampu (Mendiknas RI, 2007). Dengan menguasai materi dan konsep mata pelajaran yang diampu guru dapat mengajar dengan metode pembelajaran yang tepat kepada peserta didik. Guru profesional adalah guru yang terlatih dan dapat melatih peserta didiknya sekaligus memiliki kompetensi kepribadian dan sosial yang baik (Korkmazgil & Seferoğlu, 2021).

Namun, hasil sebuah penelitian Hakim dan Dalli (2018) menemukan sekelompok guru yang tidak mau disebut guru profesional, karena mereka menganggap profesional itu adalah sempurna. Jadi, guru-guru tersebut tidak mau disebut profesional. Mereka menyebut dirinya penganut profesionalisme, yaitu sikap dan mental menuju professional, (Hakim & Dalli, 2018). Perjalanan tiada henti untuk menjadi guru profesional. Hal tersebut memberi arti bahwa guru dan pengelola pendidikan harus selalu berproses secara bertahap dan berkelanjutan

mengembangkan strategi maupun kebijakan yang dapat mendukung pengembangan profesionalitas guru.

Hasil kajian literatur ditemukan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap profesionalisme guru, seperti kemampuan melakukan penelitian ilmiah (Mills et al., 2021), pola pikir kritis, (Larsson & Sjöberg, 2021), kepribadian yang baik, penguasaan materi pelajaran, kemampuan pedagogik dan pengembangan keprofesionalan guru (Korkmazgil & Seferoğlu, 2021), pengaruh kebijakan (Khizar et al., 2019), pelatihan guru, kondisi sarana prasarana dan sumber daya yang terbatas, (Munje, 2019), kompetensi sosial guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah (Habibi et al., 2019), supervisi akademik kepala sekolah (Suwartini, 2017), partisipasi guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan motivasi kerja (Muhajirin et al., 2017).

Meskipun penelitian telah banyak dilakukan terkait profesionalisme guru, namun untuk melengkapi yang belum ada maka peneliti akan melakukan penelitian empiris atau berdasarkan pengalaman guru tentang pengaruh supervisi akademik, pengembangan keprofesionalan berkelanjutan, dan keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru. Selain itu peneliti juga akan mengembangkan model manajemen profesionalisme guru yang sebelumnya sudah ada.

Berangkat dari gambaran permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Supervisi Akademik, Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan dan Keterikatan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. SMA Negeri di Jakarta Selatan. Penelitian ini mengumpulkan data, mengamati, mencari dasar teoritis yang mendukung hipotesis yang akan dibangun dan menarik kesimpulan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang bahwa profesionalisme guru sangat perlu bagi guru profesional, yang dipengaruhi banyak hal. Pengaruh dari internal dan eksternal guru. Pengaruh dari internal guru antara lain komitmen, motivasi dan keterikatan kerja. Pengaruh dari luar diri guru antara lain tuntutan penilaian kinerja guru, kebijakan kepala sekolah, kebijakan pemerintah dan pengakuan masyarakat.

Beberapa masalah secara rinci diidentifikasi sebagai berikut :

1. Mengapa profesionalisme guru sangat diperlukan?
2. Apakah yang dimaksud profesionalisme guru?
3. Bagaimana cara meningkatkan profesionalisme?
4. Bagaimana cara meningkatkan profesionalisme guru?
5. Apakah supervisi diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme?
6. Bagaimana cara melakukan supervisi akademik yang baik?
7. Apakah pengembangan keprofesian berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru?
8. Bagaimana cara melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan?
9. Apakah keterikatan kerja diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru?
10. Bagaimana cara mengetahui keterikatan kerja?
11. Bagaimana supervisi akademik hubungannya dengan profesionalisme guru?
12. Bagaimana pengembangan keprofesian berkelanjutan hubungannya dengan profesionalisme guru?
13. Bagaimana keterikatan kerja hubungannya dengan profesionalisme guru?
14. Bagaimana supervisi akademik hubungannya dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan?
15. Bagaimana pengembangan keprofesian berkelanjutan hubungannya dengan keterikatan kerja?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Predikat guru profesional diberikan kepada guru yang terlatih dan mampu melatih peserta didiknya. Keprofesionalan seorang guru dapat ditingkatkan melalui proses pelatihan, supervisi dari kepala sekolah dan bentuk lain pengembangan diri guru, (Korkmazgil & Seferoğlu, 2021; Suwartini, 2017). Begitu juga lingkungan guru memengaruhi keprofesionalan dan keterikatan kerja guru. Hal ini berimplikasi pada sikap profesional guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap mental guru menjalankan profesinya adalah dimensi utama profesionalisme guru. Dimana

menurut Robin (2015) dalam perilaku organisasi bahwa sikap terdiri dari tiga dimensi yaitu kesadaran atau pengetahuan, perasaan dan perilaku (Robbins & Judge, 2015).

Berangkat dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, bahwa masih banyak guru belum bangga menjadi guru, penilaian kinerja guru yang tinggi tapi hasil belajar siswa masih rendah, profesionalisme guru rendah, rata-rata hasil uji kompetensi guru masih rendah, dan pelatihan guru belum merata. Kesadaran profesi guru dan perilaku guru yang belum membanggakan.

Dalam penelitian ini variabel yang diduga memengaruhi profesionalisme guru dibatasi menjadi fokus penelitian yaitu supervisi akademik, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan keterikatan kerja. Hal ini dibatasi karena keterbatasan waktu dan biaya.

Jadi, dalam penelitian ini pembatasan masalah adalah, bagaimana supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan keterikatan kerja memengaruhi profesionalisme guru. Penelitian ini penelitian empirik yang dilakukan untuk mengetahui pengalaman dan pendapat guru melalui survei. Penelitian ini akan dilakukan terhadap guru SMA Negeri di Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap profesionalisme guru?
3. Apakah ada pengaruh keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru?
4. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru melalui keterikatan kerja?
5. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan?
6. Apakah ada pengaruh pengembangan keprofesian terhadap profesionalisme guru melalui keterikatan kerja?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Secara khusus tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh supervisi akademik, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru pada guru SMA Negeri di Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta. Secara umum penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru.
2. Pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan guru terhadap profesionalisme guru.
3. Pengaruh keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru.
4. Pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru melalui keterikatan kerja.
5. Pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan.
6. Pengaruh pengembangan keprofesian terhadap profesionalisme guru melalui keterikatan kerja.

#### 1.5 *State of The Art*

Pertimbangan memilih variabel pada penelitian ini adalah, pentingnya profesionalisme guru serta komitmen dalam melaksanakan tugas dan fungsi guru. Profesionalisme guru diduga dapat berkembang dari kontribusi supervisi akademik, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan keterikatan kerja. Profesionalisme guru merupakan sikap mental guru terhadap profesi guru. Menurut Danim (2015), p.104) profesionalisme merupakan komitmen pada profesi.

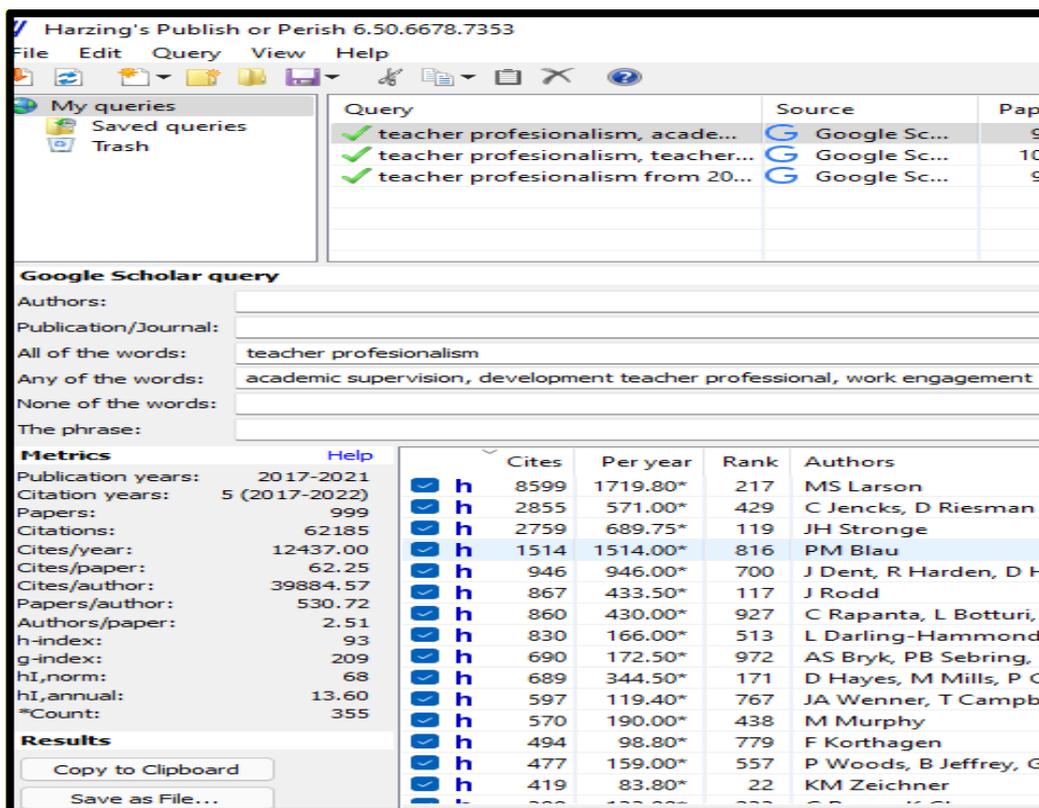
Supervisi akademik adalah kegiatan manajemen pendidikan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesionalitas guru. Menurut Fuad, Nurhattati (2021, p. 61) supervisi akademik diarahkan untuk pengendalian dan pembinaan bidang akademik supaya hasil belajar peserta didik lebih baik (Fuad, 2021). Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan kegiatan guru, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama organisasi profesi atau lembaga pengelola pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan

profesionalitas guru. Keterikatan kerja merupakan semangat kerja, emosi positif terhadap pekerjaan dan menikmati pekerjaan.

Penelusuran artikel terkait topik penelitian dilakukan guna mengetahui posisi penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelusuran menggunakan *vosviewer* yaitu sebuah perangkat lunak yang dapat menampilkan sebuah topik atau subjek yang sedang *trend* diteliti dan keterkaitan setiap subjek digambarkan dalam bentuk jaringan yang saling terhubung.

Pencarian artikel topik *teacher professionalism* dan kata kunci *supervision*, *teacher professional development* dan *work engagement* dilakukan dengan bantuan *software Harzing's Publish or Perish (PoP)* untuk mengetahui kaitan variabel dari hasil penelitian terdahulu. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut; 1) menulis topik dan kata kunci pada *software PoP*, 2) menentukan batas tahun publikasi artikel, disini dibatasi dari 2017 sampai dengan 2021, 3) menentukan batas jumlah yang dicari, dalam pencarian ini tidak dibatasi jumlah artikel karena ingin mencari sebanyak-banyaknya 4) masuk/*enter*, dan 5) hasil pencarian disimpan/ *save as file* dalam bentuk *RIS reference* di komputer. Hasil pencarian diperoleh 999 artikel dapat dilihat tangkapan layar hasil pencarian pada gambar 1.4.

Selanjutnya, 999 artikel dalam bentuk file *RIS reference* dianalisis keterkaitannya dengan bantuan *software Vosviewer*.



Gambar 1. 4 Tangkapan layar pencarian artikel dengan topik *teacher professionalism* dan kata kunci *supervision, teacher professional development* dan *work engagement*

Pemetaan dan visualisasi dilakukan dengan bantuan *software Vosviewer*. *Vosviewer* menampilkan hasil analisis keterkaitan antar topik dan kata kunci seperti jaring laba-laba. Sebelum menganalisis keterkaitan terlebih dahulu melalui verifikasi atau *verify selected terms*. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 1.5 dan 1.6. Rangkuman gambar 1.5 dan 1.6 dapat dilihat pada tabel 1.8.

Create Map

Verify selected terms

Selected	Term	Occurrences	Relevance
<input checked="" type="checkbox"/>	england	15	0.73
<input checked="" type="checkbox"/>	engagement	16	0.71
<input checked="" type="checkbox"/>	strategy	9	0.69
<input checked="" type="checkbox"/>	teacher educator	29	0.67
<input type="checkbox"/>	case	12	0.67
<input checked="" type="checkbox"/>	community	12	0.66
<input checked="" type="checkbox"/>	case study	11	0.65
<input type="checkbox"/>	context	24	0.65
<input checked="" type="checkbox"/>	educator	17	0.65
<input checked="" type="checkbox"/>	challenge	16	0.64
<input checked="" type="checkbox"/>	performance	38	0.63
<input checked="" type="checkbox"/>	effect	22	0.63
<input checked="" type="checkbox"/>	training	20	0.63
<input checked="" type="checkbox"/>	teacher professionalism	12	0.62
<input type="checkbox"/>	university	19	0.62
<input type="checkbox"/>	theory	15	0.61
<input checked="" type="checkbox"/>	evaluation	12	0.60
<input checked="" type="checkbox"/>	relationship	30	0.60
<input checked="" type="checkbox"/>	teacher leadership	11	0.59
<input checked="" type="checkbox"/>	analysis	25	0.59
<input checked="" type="checkbox"/>	indonesia	14	0.57

< Back    Next >    Finish    Cancel

Gambar 1. 5 Tangkapan layar *occurrences* dan *relevance teacher professionalism* dan *work engagement*

Create Map

Verify selected terms

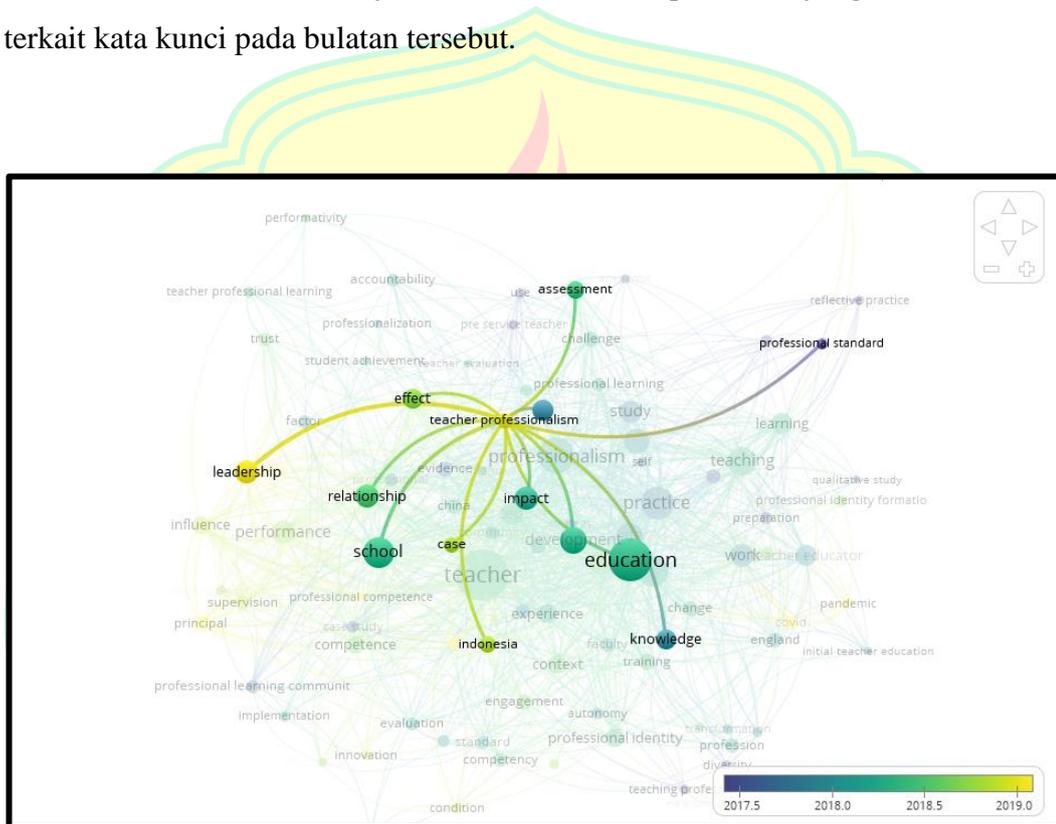
Selected	Term	Occurrences	Relevance
<input checked="" type="checkbox"/>	finland	7	1.41
<input type="checkbox"/>	importance	7	1.40
<input checked="" type="checkbox"/>	accountability	13	1.39
<input checked="" type="checkbox"/>	problem	9	1.37
<input checked="" type="checkbox"/>	secondary school	8	1.36
<input checked="" type="checkbox"/>	autonomy	10	1.34
<input checked="" type="checkbox"/>	initial teacher education	5	1.25
<input type="checkbox"/>	value	9	1.24
<input type="checkbox"/>	medical education	14	1.21
<input checked="" type="checkbox"/>	professionalization	6	1.21
<input checked="" type="checkbox"/>	professional standard	6	1.20
<input type="checkbox"/>	attitude	8	1.20
<input checked="" type="checkbox"/>	use	9	1.15
<input checked="" type="checkbox"/>	factor	13	1.14
<input type="checkbox"/>	medical student	7	1.12
<input checked="" type="checkbox"/>	supervision	15	1.11
<input type="checkbox"/>	medicine	9	1.10
<input checked="" type="checkbox"/>	professional competence	6	1.09
<input checked="" type="checkbox"/>	teacher professional development	10	1.08
<input checked="" type="checkbox"/>	faculty	12	1.07
<input checked="" type="checkbox"/>	student achievement	6	1.05

< Back    Next >    Finish    Cancel

Gambar 1. 6 Tangkapan layar *occurrences* dan *relevance supervision* dan *teacher professional development*.

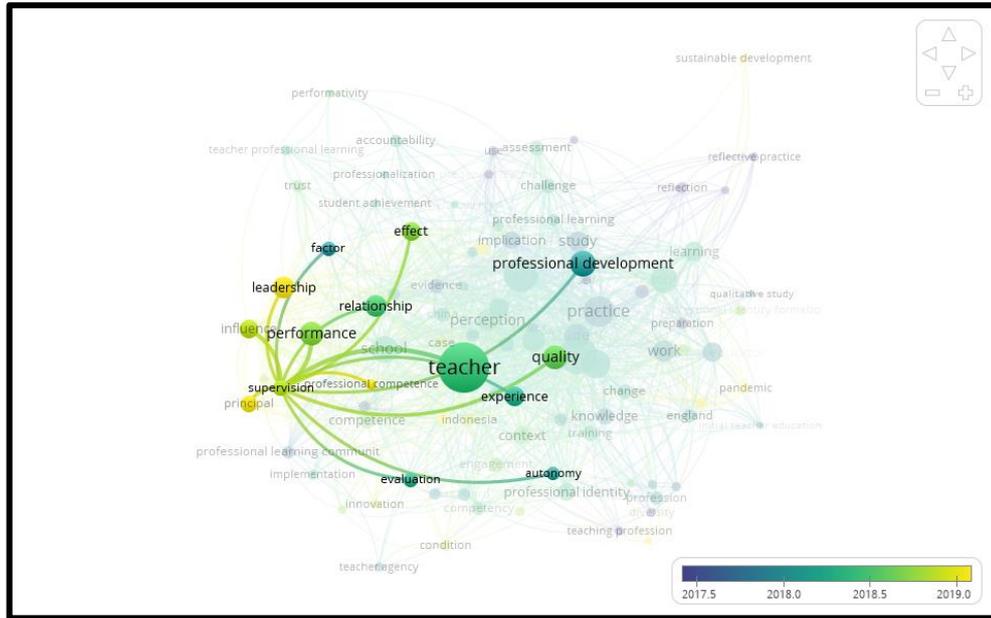


Gambar 1.7 adalah tangkapan layar hasil penelusuran keterkaitan topik dengan kata kunci dalam penelitian ini. Tampak juga tahun penelitian terdahulu yang sudah pernah diteliti terkait topik dan kata kunci, yaitu tahun 2017 sampai 2019. Warna bulatan sinkron dengan warna garis tahun. Bulatan warna kuning pada garis tahun penelitian 2019 artinya masih diminati melampaui tahun 2019. Besar kecilnya bulatan artinya sedikit banyaknya penelitian yang telah dilakukan terdahulu. Bulatan kecil artinya masih relatif sedikit penelitian yang telah dilakukan terkait kata kunci pada bulatan tersebut.



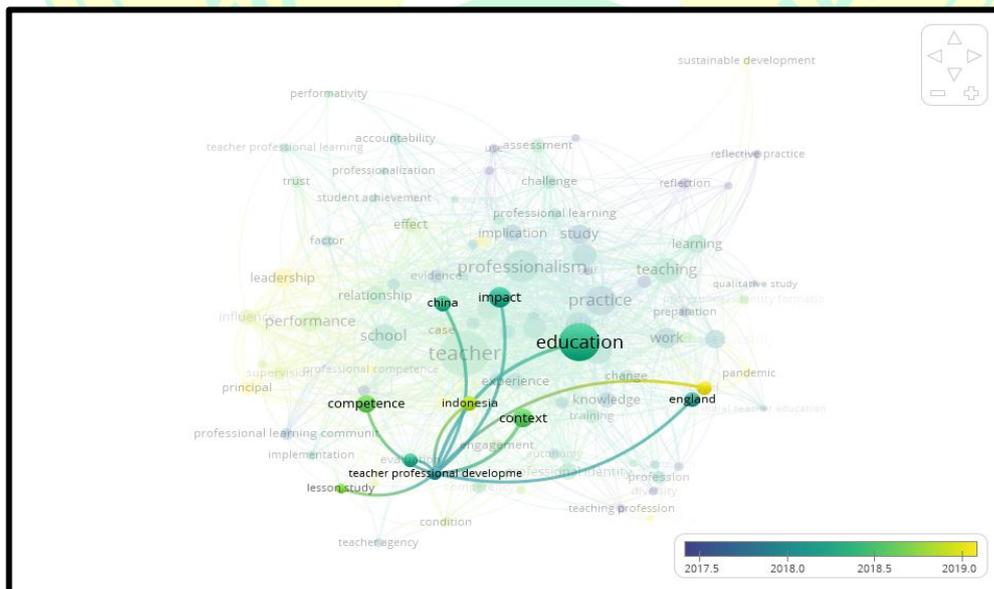
Gambar 1. 8 Tangkapan layar dengan sorotan *teacher professionalism*

Gambar 1.8 menunjukkan *teacher professionalism* pada penelitian terdahulu telah diteliti dengan kaitan 12 kata kunci sesuai *occurrences* pada tabel 1.8. Berdasarkan gambar 1.8 *teacher professionalism* terhubung dengan; 1) *leadership*, 2) *relationship*, 3) *school*, 4) *case*, 5) *Indonesia*, 6) *knowledge*, 7) *education*, 8) *impact*, 9) *professional standard*, 10) *development*, 11) *effect*, 12) *assessment*



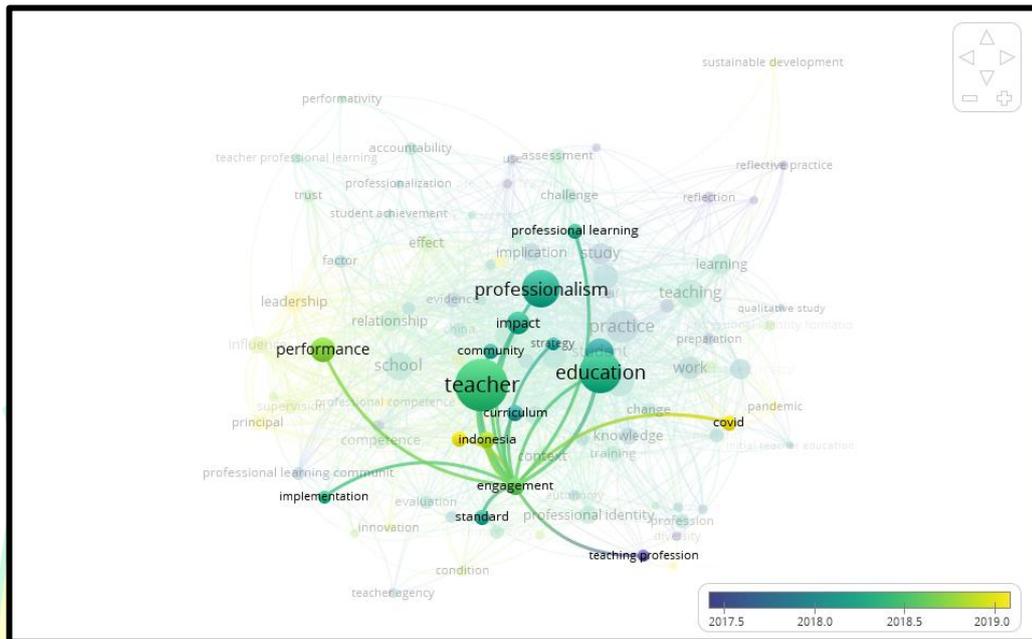
Gambar 1. 9 Tangkapan layar dengan sorotan *supervision*

Dari gambar 1.9 dapat dilihat bahwa kata kunci *supervision* diminati melampaui tahun 2019 dan masih relatif kecil bulatannya. Bulatan kecil artinya masih relatif sedikit penelitian yang telah dilakukan terdahulu. *Supervision* terhubung dengan kata kunci lain yaitu, 1) *principal*, 2) *leadership*, 3) *performance*, 4) *influencer*, 5) *relationship*, 6) *professional competence*, 7) *evaluation*, 8) *teacher*, 9) *experience*, 10) *quality*, 11) *effect*, 12) *autonomy*, 13) *factor*, dan 14) *professional development*.



Gambar 1. 10 Tangkapan layar dengan sorotan *teacher professional development*

Dari gambar 1.10 dapat dilihat bahwa kata kunci *teacher professional development* diminati sampai tahun 2018 dan awal tahun 2019 warna biru muda dan masih relatif kecil bulatannya. Bulatan kecil artinya masih relatif sedikit penelitian terdahulu yang telah dilakukan. *Teacher professional development* terhubung dengan kata kunci lain yaitu, 1) *competence*, 2) *Indonesia*, 3) *context*, 4) *england*, 5) *china*, 6) *education*, 7) *impact*, 8) *lesson study*, 9) *pandemic*.



Gambar 1. 11 Tangkapan layar dengan sorotan *engagement*

Dari gambar 1.11 dapat dilihat bahwa topik *engagement* diminati sampai akhir tahun 2018 dan awal tahun 2019 dilihat dari warna garis tahun dan warna bulatan *engagement* warna hijau muda serta masih relatif kecil bulatannya. Bulatan kecil artinya masih relatif sedikit penelitian terdahulu. *Engagement* terhubung dengan kata kunci lain yaitu, 1) *standard*, 2) *teaching profession*, 3) *covid*, 4) *Indonesia*, 5) *implementation*, 6) *curriculum*, 7) *education*, 8) *teacher*, 9) *community*, 10) *performance*, 11) *impact*, 12) *professionalism*, 13) *strategy*, 14) *professional learning*, 15) *supervision*. Hasil analisis keterkaitan telah ada penelitian terdahulu yang menghubungkan *engagement* dan *professionalism*.

Sebagai rangkuman hasil analisis keterkaitan topik penelitian dengan kata kunci yang diinput pada alat bantu *vosviewer*, bahwa telah ada dan relatif banyak

penelitian terdahulu dilakukan. Namun, tidak ditemukan penelitian persis serupa dalam penelusuran yang dilakukan.

Walapun penelitian topik profesionalisme guru sudah relatif banyak, namun penelitian ini layak dilakukan karena masih terdapat gap penelitian (*research gap*) yang masih dapat diisi. Untuk itu penulis terlebih dahulu menunjukkan hasil penelitian terdahulu.

### 1. Hubungan kausal supervisi akademik dengan profesionalisme guru

Hasil penelusuran penelitian terdahulu terkait hubungan kausal supervisi akademik dengan profesionalisme guru. Penulis menemukan beberapa yang relevan dengan topik penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 1.9

Tabel 1. 9 Hubungan Kausal Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru

No	Penulis/ tahun	Hasil Penelitian
1	(Suwartini, 2017)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, positif dan signifikan. Semakin baik supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah maka semakin baik profesionalisme guru
2	(Muhajirin et al., 2017)	Supervisi akademik, partisipasi aktif guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan motivasi kerja berpengaruh positif langsung dan tidak langsung terhadap profesionalisme guru. Supervisi akademik, keaktifan dalam komunitas guru mata pelajaran dan motivasi kerja dapat meningkatkan profesionalisme guru
3	(Tosriadi et al., 2018)	Hasil penelitian menggambarkan bahwa guru menyadari program supervisi dapat meningkatkan profesionalisme guru. Guru berharap program supervisi direncanakan dengan baik dan dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan untuk mendapatkan hasil yang baik serta supervisor sebaiknya guru yang linier mata pelajarannya dengan guru yang disupervisi.

Hasil penelitian nomor satu dan dua pada tabel 1.9 menunjukkan supervisi akademik secara empirik berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian nomor tiga menggambarkan kesadaran guru bahwa supervisi yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Pendekatan penelitian nomor satu dilakukan dengan pendekatan kuantitatif analisis jalur. Data diperoleh melalui survei dengan angket skala likert. Penelitian nomor dua menggunakan analisis jalur dan Sobel test. Penelitian nomor tiga dilakukan dengan pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Beberapa penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru dengan topik penelitian mutu pendidikan.

Adapun penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis SEM-PLS. Peneliti menggunakan analisis SEM-PLS karena perkembangan metode penelitian ilmu sosial dan kemampuan SEM-PLS menganalisis pengaruh indikator terhadap variabel laten. Meskipun metode pengumpulan data sama dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan kusioner skala likert melalui survei, namun metode analisis berbeda, instrumen yang digunakan merupakan hasil pengembangan peneliti sendiri berdasarkan kajian teori dan tempat penelitan berbeda. Harapan peneliti, penelitian ini akan mengisi *gap reseach* diantara penelitian terdahulu.

## **2. Hubungan kausal pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan profesionalisme guru.**

Pada gambar 1.8 Tangkapan layar dengan sorotan *teacher professionalism* tampak bulatan kecil warna lebih gelap, artinya terkait topik ini dari tahun 2017 sampai 2019 masih relatif sedikit diteliti. Beberapa penelitian terdahulu bertujuan mendapatkan fakta empirik interpretasi terkait pengembangan keprofesian berkelanjutan pada komunitas pembelajar di sekolah, dan mengeksplorasi guru profesional dalam pengembangan keprofesian menuju profesionalisme guru. Selain itu juga menguji pengaruh pengembangan keprofesian terhadap profesionalisme guru.

Untuk mengetahui posisi penelitian ini, lebih lanjut analisis penelitan terdahulu terkait hubungan kausal pengembangan keprofesian guru berkelanjutan

dengan profesionalisme guru. Tabel 1.10 berikut memuat penulis dan tahun penerbitan serta hasil penelitian.

Tabel 1.10 Hubungan Kausal Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dengan Profesionalisme Guru

No	Penulis/Tahun	Hasil Penelitian
1	(Tütünis, 2020)	Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan keprofesian guru bahasa asing mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru dan bukan hanya guru melainkan pelatih guru perlu untuk selalu berlatih supaya lebih profesional dan dapat melatih peserta didik di abad 21.
2	(Korkmazgil & Seferoğlu, 2021)	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa profesionalisme guru bahasa Inggris dapat dilihat dari kepribadian yang baik, penguasaan materi pelajaran, kemampuan pedagogik dan pengembangan keprofesionalan guru.
3	(Ansori et al., 2017)	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa sertifikasi guru dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan

Berdasarkan tabel 1.10, penelitian nomor satu memfokuskan pada uji model program pendidikan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru. Hasilnya mengungkapkan bahwa pengembangan keprofesian guru bahasa asing merupakan salah satu upaya meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian nomor dua bertujuan menguji perspektif guru terhadap profesionalisme guru dan penelitian nomor tiga bertujuan membuktikan pengaruh sertifikasi guru terhadap kineja guru dan keprofesian guru, didapatkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru.

Metode penelitian nomor satu menggunakan metode kuantitatif. Analisis penelitian nomor dua menggunakan analisis kualitatif dengan fenomena *interpretatif hermeneutic*. Sementara metode penelitian nomor tiga

membandingkan kelompok guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. Hasilnya kelompok guru yang bersertifikasi dalam jabatan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan kelompok guru yang belum bersertifikasi. Guru yang sudah bersertifikasi merupakan guru yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan guru dalam jabatan. Pendidikan dan pelatihan guru merupakan pengembangan keprofesian yang dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.

Dari hasil analisis penelitian terdahulu diperoleh hubungan kausal pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan profesionalisme guru, ditinjau dari tujuan penelitian ini dapat disebut sama dengan tujuan penelitian terdahulu, yaitu menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan keprofesian terhadap profesionalisme guru. Namun ditinjau dari metode penelitian yang diterapkan, berbeda dengan metode penelitian ini. Begitu juga instrumen yang digunakan berbeda. Penelitian nomor satu menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka. Penelitian nomor dua menggunakan wawancara semi terstruktur. Penelitian nomor tiga menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode analisis SEM-PLS. Pengumpulan data dengan kuesioner skala likert. Hal ini dapat mengisi *gap reseach* pada metode penelitian terdahulu.

### **3. Hubungan kausalitas keterikatan kerja dengan profesionalisme guru.**

Pada gambar 1.9 sorotan *engagement* tampak bulatan kecil warna lebih hijau terang, artinya terkait topik ini masih sangat diminati. Penelitian terdahulu sekitar tahun 2018 dan bulatan relatif kecil artinya masih relatif sedikit yang telah melakukan penelitian tentang *engagement* dalam kaitannya dengan profesionalisme guru. Untuk mengetahui posisi penelitian ini, lebih lanjut dilakukan analisis penelitian terdahulu terkait hubungan kausalitas keterikatan kerja dengan profesionalisme guru.

Tabel 1.11 Hubungan Kausal Keterikatan Kerja dengan Profesionalisme Guru.

No	Penulis/ Tahun	Hasil Penelitian
1	(Christensen et al., 2020)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa, keterikatan kerja dan dukungan teknis serta administrasi untuk pengajaran dan penelitian akademik mampu meningkatkan publikasi penelitian tetapi berpengaruh buruk pada pengajaran. Hal ini menimbulkan pro kontra antara penelitian versus pengajaran. Untuk mengatasi hal tersebut perlu ada penghargaan untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan.
2	(Midgette et al., 2018)	Hasil penelitian menggambarkan bahwa penerapan <i>Lesson study</i> selama sembilan bulan dapat memperbaiki kemampuan pedagogi guru, meningkatkan profesionalisme guru, keterikatan guru dalam pengintegrasian pendidikan moral ke dalam mata pelajaran.
3	(Burić & Macuka, 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa emosi yang ditampilkan pertama kali oleh guru menunjukkan tingkat keterikatan kerja mereka, guru dengan emosi positif memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi

Dari tabel 1.11 dapat dianalisis bahwa penelitian nomor satu tidak secara langsung menunjukkan pengaruh keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru. Tapi dapat ditarik benang merahnya bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh buruk terhadap pengajaran dosen. Dimana dosen wajib melakukan publikasi ilmiah hasil penelitian dan wajib melakukan pembelajaran. Dalam hal ini keterikatan kerja tidak mampu meningkatkan profesionalisme, akibat penghargaan dan kesejahteraan yang kurang.

Selanjutnya penelitian nomor dua tidak secara langsung menunjukkan pengaruh keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru. Tetapi penerapan *lesson study* mampu meningkatkan keterikatan kerja dan profesionalisme guru. Benang merah dari hubungan kausalitas keterikatan kerja dengan profesionalisme guru adalah semangat dan kegigihan melakukan *lesson study*.

Begitu juga penelitian nomor tiga bertujuan menguji hubungan timbal balik keterikatan kerja dengan emosi positif dan negatif. Penelitian nomor tiga ini tidak secara langsung menunjukkan hubungan kausal keterikatan kerja dengan

profesionalisme guru, tapi dapat dimaknai emosi dan sikap positif adalah sebagai sikap profesionalisme guru yang menandakan guru memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Metode penelitian nomor satu menerapkan statistik deskriptif dan inferensial: *one-way ANOVA*. Penelitian nomor dua dengan pendekatan kuantitatif tanpa penjelasan metode analisis yang digunakan dalam artikelnya. Penelitian nomor tiga menggunakan analisis SEM dan data dikumpulkan dengan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian dan tujuan penelitian terdahulu sejauh ini belum ada penelitian yang menguji secara langsung pengaruh keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru. Begitu juga analisis data yang digunakan sejauh ini belum ditemukan analisis persis sama SEM-PLS. Dengan demikian penelitian ini masih punya kesempatan mengisi gap penelitian (*research gap*) yang ada.

Berangkat dari hasil analisis diatas, *gap* penelitian ini adalah bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap profesionalisme guru. Analisis statistik yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi, analisis jalur dan metode kualitatif, namun dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM-PLS. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan kajian teori yang dilakukan oleh peneliti. Dimana dengan SEM dapat menganalisis pengaruh indikator terhadap variabel laten. Karena variable dalam penelitian ini termasuk variable laten yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara nyata seperti mengukur tinggi badan, melainkan diukur dari indikatornya.

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat mengisi *research gap* yang masih kosong, sehingga ditemukan model dan strategi pengembangan profesionalisme guru melalui supervisi akademik, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan keterikatan kerja. Penelitian dilakukan pada guru SMA Negeri di Jakarta Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris, peneliti melakukan survei terhadap pengalaman guru dan menganalisis data dengan analisis SEM-PLS.

### 1.7 Kegunaan Penelitian

Secara umum hasil penelitian dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan terhadap pengembangan profesionalisme guru. Secara khusus peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan baik secara teoritis maupun praktis.

a) Kegunaan secara teoritis:

1. Menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang manajemen pendidikan dan perilaku organisasi dalam manajemen profesionalisme guru melalui supervisi akademik, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan keterikatan kerja.
2. Bagi peneliti yang akan datang dapat menjadi referensi terkait manajemen profesionalisme guru melalui supervisi akademik, pengembangan keprofesian, dan keterikatan kerja

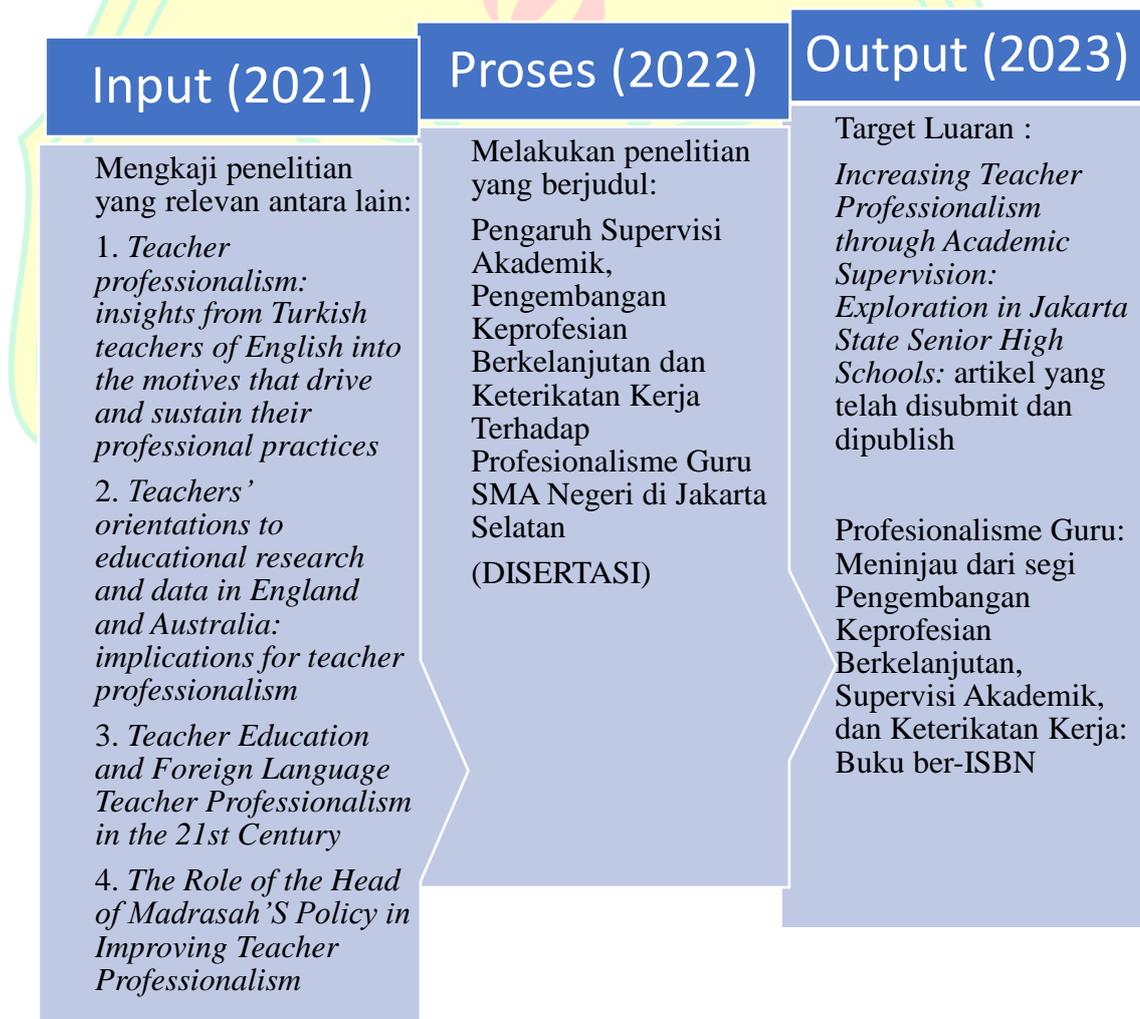
b) Kegunaan secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan, yaitu untuk:

1. Kepala sekolah, sebagai referensi mengelola profesionalisme guru melalui supervisi akademik, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan keterikatan kerja yang berdampak pada prestasi sekolah.
2. Pengawas SMA, sebagai bahan pertimbangan untuk membina guru dan manajemen sekolah supaya dapat mengembangkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan keterikatan kerja pada sekolah binaannya.
3. Guru-guru SMA untuk meningkatkan pemahaman dan sikap terhadap profesi guru, supaya dapat mengembangkan profesionalisme guru dan terikat dengan pekerjaannya dengan memanfaatkan umpan balik hasil supervisi akademik dan kegiatan – kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
4. Lembaga pengelola pendidikan sebagai bahan masukan bahwa untuk mengembangkan profesionalisme dan keterikatan kerja guru dapat dilakukan dengan pelaksanaan supervisi akademik yang baik, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

5. Peneliti di bidang pendidikan sebagai bahan kajian lebih lanjut bagaimana mengembangkan profesionalisme guru dan keterikatan kerja guru dapat dikembangkan sesuai kebutuhan dan kontekstual.

### 1.8 Road Map Penelitian

Peta jalan penelitian dimulai dari mengkaji penelitian relevan yang telah dilakukan para peneliti terdahulu. Selanjutnya penelitian ini dilakukan setelah mengetahui kedudukan penelitain (*state of the art*) dengan judul, Pengaruh Supervisi Akademik, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Keterikatan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri di Jakarta Selatan dan diakhiri dengan target luaran penelitian, dapat dilihat pada gambar 1.12.



Gambar 1. 12 Road Map Penelitian