

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Guru sebagai pendidik memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar dalam membentuk generasi penerus bangsa. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 menyatakan “Bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sebagaimana dimaksud, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bernartabat”¹ maka dari itu, guru tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik, tetapi juga membina karakter dan nilai-nilai luhur kepada mereka. Guru juga harus terus belajar dan mengembangkan diri agar dapat memberikan pelayanan pendidikan yang optimal kepada peserta didik. Guru sebagai pendidik adalah ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, profesionalisme guru menjadi aspek yang sangat krusial dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas. Guru profesional bukan hanya dituntut untuk menguasai materi yang diajarkan, tetapi juga harus mampu memimpin dan mengelola proses pembelajaran secara efektif.²

Tantangan untuk menjadi guru yang profesional semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman. Kemajuan teknologi dan perubahan sosial menuntut guru untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya. Namun, pada faktanya, tidak semua guru mampu memenuhi tuntutan tersebut. Beberapa faktor Tantangan guru saat ini yaitu berkaitan dengan teknologi dengan munculnya berbagai permasalahan yang harus di hadapi oleh guru seperti keterbatasan akses pelatihan, kurangnya penghargaan terhadap profesi guru, dan beban administrasi yang berlebihan seringkali

¹ Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005 <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>>.

² Muh Nasir, Muljono Damopolii, and Yuspiani Yuspiani, ‘Kedudukan Guru Sebagai Pendidik’, *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 7.1 (2024), pp. 208–20, doi:10.33627/es.v7i1.1985.

menjadi penghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru.³ Tantangan yang dihadapi guru di era ini mencakup krisis moral, keterampilan literasi digital, krisis sosial, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran sebagai teladan, serta penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi.⁴

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh worldtop20.org berdasarkan data statistik yang dikumpulkan berasal dari 6 organisasi internasional, yaitu organisasi OECD, PISA, UNESCO, EIU, TIMSS, PIRLS. bahwa peringkat pendidikan negara Indonesia pada tahun 2023 menempati urutan ke 67 dari 209 negara di dunia. Urutan pendidikan Indonesia berdampingan dengan negara Albania menempati posisi ke 66 dan negara Serbia menempati posisi ke 68. Polling peningkatan ini diadakan oleh nirbala di bidang pendidikan, yakni (NJ MED). Pada survei 2023 posisi tingkat pendidikan tertinggi di dunia adalah negara Denmark, posisi kedua Korea Selatan, dan yang menempati posisi ketiga adalah Netherlands. Salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah sumber tenaga pendidik yang belum cukup efektif dan handal dalam menangani proses pendidikan, kondisi ini menyebabkan munculnya kendala pendidikan. Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa tantangan dan hambatan yang dialami oleh guru dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia tergolong rendah, hal ini juga sejalan dengan rendahnya kualitas guru menurut survei yang telah dilakukan oleh penelitian-penelitian tersebut.⁵

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui penerapan manajemen kinerja.⁶ Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

³ Henry Aditya Rigianti and Umi Karimah, 'Tantangan Guru Disekolah Dengan Penguasaan Kompetensi Yang Dimiliki Sebagai Penilaian Kinerja Guru', *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 21.1 (2024), pp. 79–83 <<https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>>.

⁴ Randa al Hudaya, Aulia Zakiah, and Nazwa Aulia Fahira, 'Tantangan Profesional Guru Di Era Digital', *Cemara Journal*, II.1 (2024), pp. 69–75.

⁵ Sri Darmayanti, 'Inovasi Dan Pengembangan Profesi Guru : Menuju Pendidikan Berkualitas', *Jurnal Pendidikan Dan Literasi*, 2.2 (2024), pp. 47–60 <<https://jurnal.stitmas.ac.id/index.php/tarqiyah>>.

⁶ Elsa Maya, 'Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah Dasar Di Kecamatan Pamenang Barat', *Keywords in Qualitative Methods*, 05 (2021).

Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa pengelolaan kinerja/manajemen kinerja bertujuan untuk memberikan motivasi kepada Pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal dengan memaksimalkan kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan sehingga pada akhirnya hasil pengelolaan kinerja Pegawai tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang tepat.⁷ Melalui manajemen kinerja, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta merancang program pengembangan yang sesuai. Sistem ini juga memastikan bahwa guru mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk terus berkembang, baik melalui pelatihan formal maupun informal. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas guru, tetapi juga pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih besar.⁸

Salah satu komponen penting dalam manajemen kinerja di sekolah yang berhubungan dengan guru adalah penetapan tujuan yang spesifik dan terukur. Dengan adanya tujuan yang jelas, sekolah dapat memberikan panduan yang konkret kepada guru, sehingga mereka dapat memusatkan upaya mereka pada pencapaian hasil yang diinginkan. Pengukuran kinerja yang relevan dan akurat memungkinkan kepala sekolah dan pihak manajemen untuk mengambil keputusan berdasarkan data yang valid, memastikan bahwa intervensi dilakukan secara tepat waktu dan efektif.

Selain itu, umpan balik yang berkesinambungan memainkan peran penting dalam menciptakan budaya pembelajaran di lingkungan sekolah. Melalui umpan balik yang konstruktif, guru didorong untuk terus mengembangkan kemampuan mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan inovasi dalam metode pengajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memupuk kerjasama di antara guru dan staf sekolah lainnya, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip

⁷ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022 <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/202232/permen-pan-rb-no-6-tahun-2022>>.

⁸ Febriyanti Wahyudi, 'Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di MIN 3 PRINGSEWU', 2023.

manajemen kinerja yang mendorong pengembangan berkelanjutan dan kolaborasi di antara tenaga pengajar di sekolah.

Penerapan manajemen kinerja di dunia pendidikan memiliki beberapa komponen utama, seperti penetapan tujuan, evaluasi kinerja, umpan balik, dan tindakan perbaikan. Proses ini berkelanjutan dan dirancang untuk memastikan bahwa guru tidak hanya melakukan tugas mereka secara rutin, tetapi juga terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pengajaran mereka. Dengan manajemen kinerja, kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dapat lebih mudah mengidentifikasi kelemahan serta potensi pengembangan dari setiap guru.

Selain itu, melalui manajemen kinerja, guru dapat mengembangkan otonomi dalam pembelajaran. Guru yang profesional tidak hanya mengikuti instruksi dan kebijakan yang ada, tetapi juga mampu berpikir kritis dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Manajemen kinerja mendorong guru untuk terus berinovasi dan berkreasi dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif. Dengan demikian, guru memiliki tanggung jawab tidak hanya kepada sekolah dan siswa, tetapi juga kepada diri mereka sendiri dalam hal pengembangan profesional.

Dalam konteks kebijakan pendidikan nasional, upaya peningkatan kualitas guru melalui manajemen kinerja sejalan dengan berbagai program yang telah dicanangkan oleh pemerintah. Misalnya, program sertifikasi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di Indonesia. Selain itu, upaya pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas guru dijalankan melalui program guru penggerak, PPG dalam jabatan, PPG prajabatan, dan Platform Merdeka Mengajar serta pelatihan-pelatihan gratis bagi guru di media sosial.⁹ Kualitas guru menjadi hal yang penting untuk dipikirkan dan disusun dalam program yang dapat meningkatkan kualitas guru di Indonesia untuk peningkatan hasil Pendidikan dan sejenisnya secara berkala serta berkesinambungan. Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menerapkan manajemen kinerja, sekolah dapat

⁹ Duhwi Indartiningasih, 'Kualitas Guru Di Indonesia Dan Korea Selatan', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5.5 (2023), pp. 2019–30, doi:10.31004/edukatif.v5i5.5409.

mendukung program-program tersebut dan memastikan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru berjalan secara efektif.

Penerapan manajemen kinerja dalam pendidikan tidak hanya menguntungkan guru, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap siswa. Guru yang kinerjanya terus dievaluasi dan diberi umpan balik akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Siswa akan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik, karena guru yang profesional mampu mengelola kelas dengan baik, mengajarkan materi dengan lebih jelas, dan memberikan perhatian yang lebih kepada perkembangan setiap siswa.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih Lokasi penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 48 Jakarta. Suatu satuan lembaga pendidikan menengah yang terletak di Jl. Radin Inten II No.3, RT.8/RW.14, Klender, Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Berdasarkan hasil *Grand Tour Observation (GTO)* yang sudah peneliti lakukan melalui observasi langsung ke sekolah dan melalui sosial media sekolah, SMKN 48 Jakarta merupakan sekolah bidang seni, ekonomi, dan kreatif. Sekolah tersebut memiliki komitmen dengan gagasan "*The Golden Ways for Success*" dalam mencapai motto atau gagasan tersebut, SMKN 48 Jakarta sudah berhasil meraih berbagai prestasi bergengsi, baik dari akademik dan non akademik peserta didik, prestasi guru, serta prestasi sekolah. Salah satunya adalah SMKN 48 Jakarta berhasil meraih Juara 1 Tingkat Nasional sebagai Sekolah Adiwiyata 2024, dan ditahun yang sama SMKN 48 Jakarta, berdasarkan SK Dirjen Kemendikbud No. 51/D/O/2024 sebagai SMK Pusat Keunggulan bidang Seni, Ekonomi, dan Kreatif daerah Jakarta Timur, DKI Jakarta. Dari sektor prestasi peserta didik, Guru SMKN 48 Jakarta juga berhasil menciptakan peserta didik yang unggul baik dari bidang akademik dan non akademik. Dilansir dari sosial media Instagram SMKN 48 Jakarta, prestasi tersebut salah satunya berasal dari peserta didik Bernama Maliqa Aurelya Rendry peraih hasil TOEIC dengan skor 910. Serta prestasi peserta didik dari

segi non akademik juga banyak sekali diraih. Hal tersebut tidak akan bisa lepas dari bimbingan para guru di sekolah.

Harahap (2023) berpendapat bahwa profesionalisme guru juga menjadi penentu input, proses, *output*, dan *outcome* pendidikan baik secara global, nasional, regional, dan institusional. Maka dari itu, untuk mendukung terpenuhinya *outcome* pendidikan yang baik, para guru di SMKN 48 Jakarta kerap sekali mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang dapat menunjang kinerja mereka di sekolah, baik saat mengajar ataupun prestasi lainnya. Beberapa pelatihan tersebut adalah Peningkatan Kompetensi teknis penjaminan penongkatan Mutu dalam merdeka belajar bagi Kepala Sekolah yang dilaksanakan oleh P4, *Upskilling* dan Komite Pembelajaran Sekolah PK yang dilaksanakan oleh BBPPMVP BISPAP, Pelatihan ICT, dll.

Tidak hanya itu, melalui inisiasi para guru dan kepala sekolah, SMKN 48 Jakarta juga berhasil melakukan kerjasama dengan berbagai instansi sebagai wadah untuk para peserta didik melakukan praktik kerja lapangan, instansi tersebut antara lain: NET TV, TVRI, Bank BRI, DJP, Bank BNI, dll. selain menjadi tempat praktik kerja lapangan peserta didik, Bank BNI pun juga bekerja sama dengan membangun Agen BNI 46 di SMKN 48 Jakarta, yang menjadi tempat para peserta didik jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga diberikan kesempatan melakukan semacam *roleplayer* sebagai *teller* Bank BNI dengan menawarkan berbagai jasa kepada *customer*, layaknya *teller* BNI sesungguhnya.

Berdasarkan hasil *Grand Tour Observation* dan observasi pada sosial media SMKN 48 Jakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada sekolah tersebut. Urgensi yang ingin peneliti angkat terletak pada upaya untuk menemukan strategi yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya peningkatan profesionalisme guru di sekolah, khususnya dalam hal pengelolaan kinerja guru. Dengan memahami bagaimana manajemen kinerja dapat diterapkan secara efektif, sekolah dapat mengambil

langkah-langkah yang lebih strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pemangku kebijakan di bidang pendidikan. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih mendukung upaya peningkatan kualitas dan profesionalisme guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai teoritis, tetapi juga aplikatif bagi dunia pendidikan di Indonesia.

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil fokus penelitian pada implementasi manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMKN 48 Jakarta, meliputi berbagai faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan profesionalitas kinerja guru di sekolah.

C. Sub Fokus Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas terkait dengan manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMKN 48 Jakarta, sub fokus penelitian yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Kinerja Guru di SMKN 48 Jakarta.

Penelitian ini akan mengkaji proses analisis kebutuhan kinerja guru dilakukan untuk menentukan rencana kebutuhan guru baik jumlah, kualifikasi, dan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru, bidang yang harus ditingkatkan, hingga hasil termasuk metode dan alat yang digunakan serta frekuensi dan kualitas umpan balik yang diberikan kepada guru.

2. Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMKN 48 Jakarta.

Poin ini akan fokus pada strategi dan program pengembangan karir yang diterapkan di SMKN 48 JAKARTA untuk meningkatkan profesionalitas guru, seperti pelatihan, *workshop*, dan peluang peningkatan kualifikasi akademik.

3. Penghargaan dan Pengakuan bagi Guru di SMKN 48 JAKARTA

Penelitian ini akan mengidentifikasi bentuk-bentuk penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada guru, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka.

4. Perbaikan Berkelanjutan atas Kinerja Guru di SMKN 48 JAKARTA

Poin ini akan meneliti proses dan inisiatif yang dilakukan untuk perbaikan berkelanjutan atas kinerja guru, termasuk identifikasi area yang perlu ditingkatkan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi kekurangan tersebut.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus/sub fokus penelitian yang peneliti paparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, antara lain:

1. Bagaimana proses analisis kebutuhan kinerja guru dilakukan untuk menentukan rencana kebutuhan guru baik jumlah, kualifikasi, dan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru, bidang yang harus ditingkatkan, hingga hasil termasuk metode dan alat yang digunakan serta frekuensi dan kualitas umpan balik yang diberikan kepada guru di SMKN 48 Jakarta?
2. Bagaimana strategi dan program pengembangan karir yang diterapkan di SMKN 48 JAKARTA untuk meningkatkan profesionalitas guru, seperti pelatihan, *workshop*, dan peluang peningkatan kualifikasi akademik di SMKN 48 Jakarta?
3. Apa saja bentuk-bentuk penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada guru, serta bagaimana dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka di SMKN 48 Jakarta?
4. Bagaimana proses dan inisiatif yang dilakukan untuk perbaikan berkelanjutan atas kinerja guru, termasuk identifikasi area yang perlu ditingkatkan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi kekurangan tersebut di SMKN 48 Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi proses analisis kebutuhan kinerja guru di SMKN 48 Jakarta untuk menentukan rencana kebutuhan guru baik jumlah, kualifikasi, dan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru, bidang yang harus ditingkatkan, hasil, metode dan alat yang digunakan, serta frekuensi dan kualitas umpan balik yang diberikan kepada guru.
2. Mengevaluasi strategi dan program pengembangan karir yang diterapkan di SMKN 48 Jakarta untuk meningkatkan profesionalitas guru, seperti pelatihan, *workshop*, dan peluang peningkatan kualifikasi akademik.
3. Mengidentifikasi bentuk-bentuk penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada guru di SMKN 48 Jakarta serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka.
4. Mengkaji proses dan inisiatif yang dilakukan untuk perbaikan berkelanjutan atas kinerja guru di SMKN 48 Jakarta, termasuk identifikasi area yang perlu ditingkatkan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi kekurangan tersebut.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca baik dari segi teoritis maupun segi praktis. Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur tentang manajemen kinerja dan pengembangan profesionalitas guru. Dengan fokus pada SMKN 48 Jakarta, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana teori manajemen kinerja diterapkan dalam konteks pendidikan vokasional. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti yang tertarik dalam studi tentang efektivitas manajemen kinerja di sekolah-sekolah vokasional lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang implementasi manajemen kinerja di konteks pendidikan vokasional, khususnya di SMKN 48 Jakarta. Dengan melakukan analisis terhadap segala proses yang memengaruhi peningkatan profesionalisme guru, peneliti dapat mengembangkan keahlian dalam metodologi penelitian terapan dan memperluas wawasan teoritis tentang manajemen kinerja, serta menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dalam bidang ini.

b. Manfaat Bagi Sekolah

Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi SMKN 48 Jakarta dengan menyediakan rekomendasi konkret untuk meningkatkan manajemen kinerja guru. Temuan tentang kelemahan dalam proses monitoring dan evaluasi dapat membantu sekolah mengidentifikasi area yang perlu perbaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kinerja guru. Rekomendasi terkait pengembangan karir juga dapat membantu sekolah merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru, serta meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

c. Manfaat Bagi Pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang praktik terbaik dalam manajemen kinerja guru. Temuan mengenai monitoring dan evaluasi, strategi pengembangan karir yang efektif dan pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja guru, penghargaan dan perbaikan atas kinerja guru dapat memberikan inspirasi dalam merancang kebijakan dan praktik pendidikan yang lebih baik. Dengan mempelajari studi ini, pembaca dapat mengadopsi praktik-praktik terbaik yang telah

terbukti meningkatkan profesionalitas dan kualitas pendidikan di lingkungan mereka.



Intelligentia - Dignitas