

BAB I

PENDAHULUAN

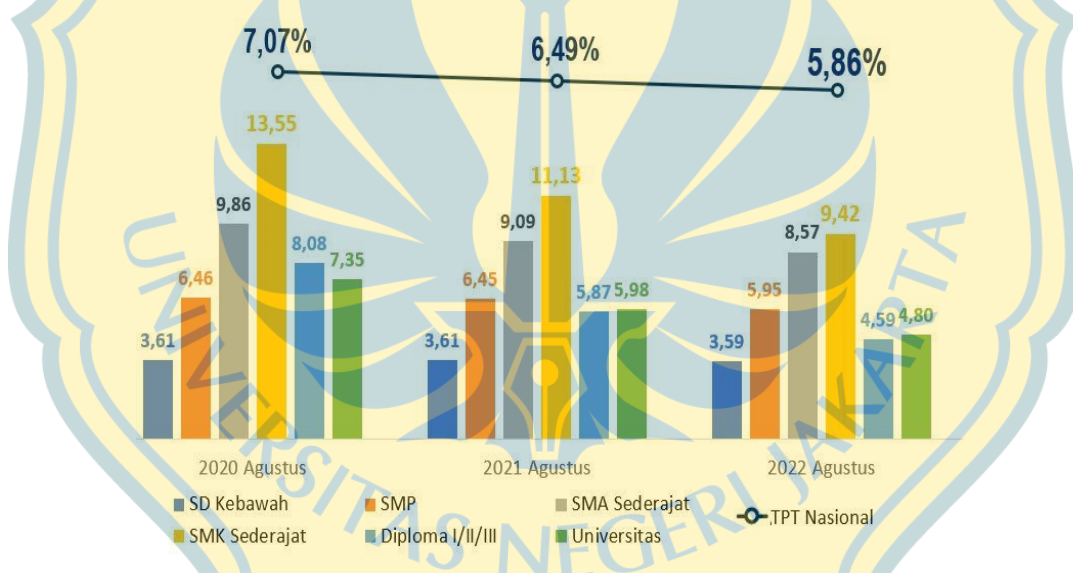
A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 18). SMK antara lain berfungsi meningkatkan kesiapan fisik dan mental untuk hidup mandiri di masyarakat dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Pasal 74). SMK sebagai lembaga pendidikan kejuruan memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) khususnya tenaga kerja tingkat menengah.

SMK sebagai lembaga pendidikan berperan sebagai berikut: (1) SMK merupakan bagian integral dari sektor ekonomi yang turut berkontribusi dalam mendukung pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Oleh karenanya SMK perlu dikembangkan baik secara kuantitas maupun kualitas; (2) Kualitas SMK merefleksikan kualitas tenaga kerja Indonesia yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia Indonesia; dan (3) SMK berperan dalam mengurangi indeks pengangguran dalam lingkup lokal maupun nasional (Wagiran, 2010).

SMK dalam menjalankan perannya meskipun menunjukkan peran positif, namun sejumlah studi masih menunjukkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh SMK. Permasalahan tersebut terkait dengan kontribusi bagi masyarakat, kualitas penyelenggaraan program, pembelajaran, kesempatan lulusan mendapatkan pekerjaan, dan tantangan perubahan yang begitu cepat (Sitorus, 2021; Wagiran, 2010), serta minimnya ketersediaan alat dan guru kejuruan; peran guru dan standarisasi konten pendidikan; tersedianya konten media pendidikan di internet; pengajaran tentang kewirausahaan, inkubasi, *teaching factory*; dan program pemagangan siswa (Afrina et al., 2018).

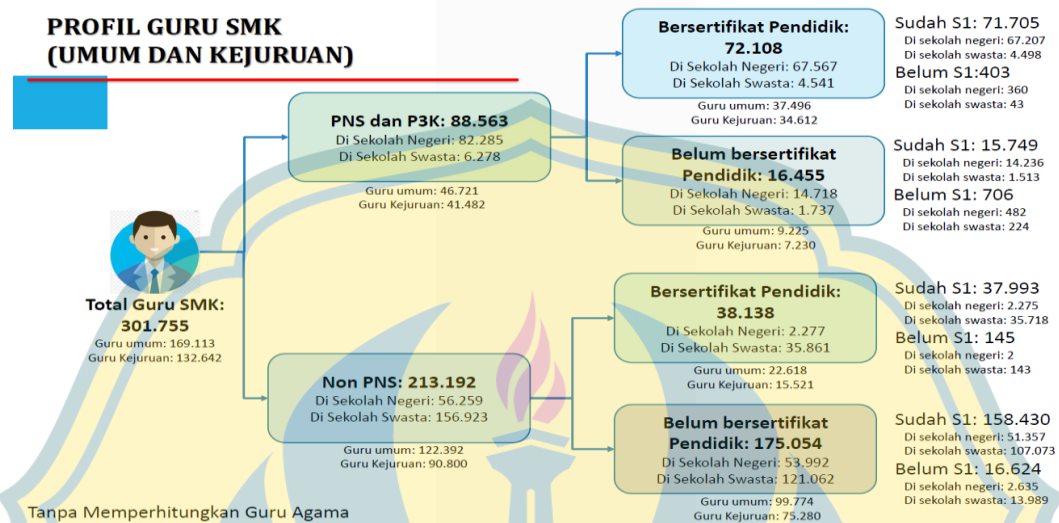
Lulusan SMK yang mendapatkan pekerjaan belum sesuai yang diharapkan. Data hasil survey angkatan kerja nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 memperlihatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan SMK berada di atas rata-rata TPT nasional dan menduduki peringkat paling tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya (BPS, 2022). Namun, kondisi tersebut dalam tiga tahun menunjukkan trend yang menurun. Pada bulan Agustus 2020, TPT lulusan SMK mencapai 13,55 persen, kemudian pada tahun berikutnya bulan Agustus 2021 turun menjadi 11,13 persen, dan pada Agustus 2022 menurun lagi menjadi 9,42 persen (Gambar 1.1).



Gambar 1. 1 Pengangguran Terbuka Berdasarkan Pendidikan
Sumber: (BPS, 2022)

Penyebab tingginya lulusan SMK yang tidak terserap oleh DUDI atau lapangan kerja karena faktor relevansi kemampuan lulusan dengan kebutuhan DUDI. Perubahan dan perkembangan kebutuhan DUDI yang bergerak terus tidak dapat dipenuhi oleh SMK. Ada ketidaksesuaian lulusan SMK dengan kebutuhan DUDI (B. Lestari & Pardimin, 2019).

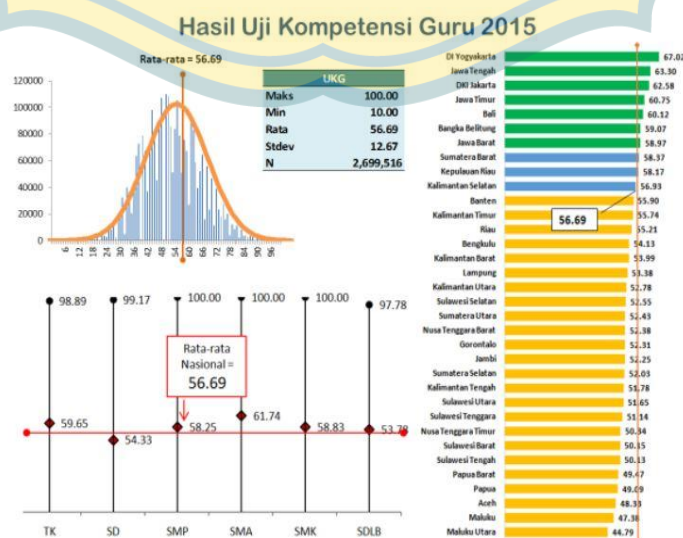
Permasalahan lainnya yaitu terkait dengan guru. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Tahun 2020, guru SMK dikelompokkan menjadi guru umum dan guru kejuruan. Jumlah guru kejuruan lebih rendah dibandingkan dengan jumlah guru umum, yakni dengan proporsi masing-masing 43,7% guru kejuruan, dan 56,3% guru umum (Gambar 1.3)



Gambar 1. 2 Profil Guru SMK (Umum dan Kejuruan)
Sumber: Ditjen GTK, 2020

Selain kuantitas guru kejuruan SMK yang masih kurang, kualitasnya pun juga minim. Secara nasional, menurut data Pusdatin Kemendikbudristek (2023), guru SMK yang sudah tersertifikasi proporsinya masih rendah yaitu rata-rata hanya 36%. Jumlah guru SMK yang tersertifikasi di Provinsi Jawa Barat rata-rata hanya 27,4% (<https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>).

Uji Kompetensi Guru (UKG) pertama kali dilaksanakan tahun 2015 oleh Ditjen GTK. Hasil UKG menunjukkan bahwa rata-rata nilai UKG guru SMK masih di bawah angka 60 dari nilai tertinggi 100, yaitu 58,83 (Gambar 1.3).



Gambar 1.3 Hasil Uji Kompetensi Guru 2015 (Sumber: Ditjen GTK, 2015).

Data yang dipaparkan di atas, yaitu sedikitnya jumlah guru SMK yang tersertifikasi dan rendahnya nilai rata-rata hasil UKG guru SMK mengindikasikan bahwa guru SMK secara kualitas masih perlu ditingkatkan. Kualitas guru SMK merupakan salah satu aspek capaian kinerja guru SMK. Kualitas yang rendah menunjukkan kinerja yang dicapai kurang baik.

Dalam sejumlah studi yang dilakukan Wee et al. (2024), Lestari et al. (2023), Diana & Ningsih (2023), Efendi & Winarsih (2022), Suhardi et al. (2022), dan Dalia & Sakka (2021) mengidentifikasi permasalahan kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Permasalahan Kinerja Guru SMK Menurut Hasil Penelitian

Peneliti/Penulis	Lokasi Sekolah	Permasalahan
Wee et al. (2024)	SMK Yadika 13 Tambun, Jawa Barat	Masih ada guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal dan belum sesuai harapan dengan indikasi absensi guru di sekolah karena masalah kesehatan, ketidakdisiplinan, dan kendala transportasi atau jarak tempuh ke sekolah
Lestari et al. (2023)	SMK Swasta Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, Jawa Barat	Kinerja guru SMK Swasta Akreditasi B Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor secara keseluruhan pada kategori cukup baik.
Diana & Ningsih (2023)	SMKN 1 Bener Meriah, Aceh	Masih ada guru yang belum melaporkan atau bahkan menyusun perangkat pembelajaran seperti prota, promes, RPP dan sebagainya. Selain itu ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Dari hal kedisiplinan, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, guru datang terlambat untuk masuk sekolah/kelas untuk mengajar



Peneliti/Penulis	Lokasi Sekolah	Permasalahan
Efendi & Winarsih (2022)	SMK Antartika Surabaya, Jawa Timur	Metode pembelajaran yang dilaksanakan guru kurang berjalan dengan baik, ada guru yang belum dapat menggunakan perangkat pembelajaran sesuai dengan jurusan
Suhardi et al. (2022)	SMK Negeri 1 Bangkinang, Kab. Kampar, Riau	Proses belajar mengajar kurang baik, terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP, menyalin RPP tahun sebelumnya, masih ada guru yang tidak membawa RPP; sebagian besar guru enggan melengkapi perangkat pembelajaran, masih ada guru yang hanya mengajar dengan sistem mencatat dengan mendiktekan, memberi tugas kepada siswa dan guru yang bersangkutan tidak berada di kelas.
Dahliah & Sakka (Dahlia & Sakka, 2021)	SMK Negeri 1 Majene, Sulawesi Barat	Masih ada guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, metode yang digunakan pun masih konvensional, penggunaan media pembelajaran seperti power point dan alat peraga lainnya masih jarang, pembelajaran terasa membosankan bagi siswa; tidak semua guru mengembangkan materi secara maksimal hanya standar saja, guru juga terkesan acuh tak acuh terhadap siswa yang melakukan keributan di kelas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru SMK dapat dirangkumkan sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan guru SMK yang masih kurang yang ditunjukkan oleh keterlambatan dan ketidakhadiran guru datang ke sekolah atau kelas. Selain itu, guru tidak membuat, menyusun, atau melengkapi perangkat ajar seperti

program tahunan, program semester, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP);

- 2) Kompetensi pedagogik guru SMK yang masih rendah ditunjukkan oleh guru kurang kreatif dalam menyampaikan materi pelajaran, guru belum dapat menggunakan perangkat pembelajaran sesuai jurusan, mengajar dengan sistem mencatat, mendiktekan, memberikan tugas, belum dapat menguasai kelas, metode yang digunakan masih konvensional, sedikit guru yang menggunakan media seperti PPT;
- 3) Kompetensi profesional guru SMK yang kurang ditunjukkan oleh sebagian guru tidak mengembangkan materi secara maksimal, kurang tanggap terhadap keadaan kelas, kinerja kurang optimal, capaian kinerja pada tingkat cukup baik.

Tingkat kinerja guru SMK yang kurang baik pada kompetensi kepribadian seperti kedisiplinan guru yang rendah, pedagogik, dan profesional yang ditunjukan dari hasil UKG maupun temuan penelitian berdampak pada mutu SMK dan mutu lulusan. Pada Gambar 1.1 misalnya ditunjukkan lulusan SMK sebagai penyumbang tertinggi pada tingkat pengangguran terbuka (TPT).

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, termasuk SMK berbagai upaya dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan dukungan dari pemerintah, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, kinerja guru yang baik, kurikulum yang relevan, lulusan yang berkualitas, budaya dan iklim organisasi yang efektif, dan dukungan masyarakat dan orang tua siswa (Fadhli, 2017).

Pemerintah mengeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia untuk meningkatkan mutu SMK. Presiden menginstruksikan kepada para menteri, para gubernur, dan Kepala Badan Nasional Standar Profesi agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk merevitalisasi SMK guna meningkatkan kualitas dan daya saing SDM Indonesia (Kemdikbud, 2016b).

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah meluncurkan berbagai program dalam upaya revitalisasi SMK dan menjadi bagian dalam paket kebijakan dan Program Merdeka Belajar, salah satunya adalah Program Merdeka Belajar untuk Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan (SMK PK). SMK PK merupakan pengembangan dari program-program yang pernah ada sebelumnya yaitu: SMK Revitalisasi, SMK Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), dan SMK *Center of Excellence* (CoE).

Program SMK PK didasarkan pada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kepmendikbud RI) Nomor: 17/M/2021 tentang Program SMK Pusat Keunggulan, yang kemudian diperbaharui dengan Kepmendikbudristek RI Nomor 165/M/2021, dan Kepmendikbudristek RI Nomor 464/M/2021. Keputusan tersebut menetapkan bahwa Program SMK PK sebagai program yang berfokus pada pengembangan serta peningkatan kualitas dan kinerja SMK dengan bidang prioritas yang diperkuat melalui kemitraan dan penyelarasan dengan dunia kerja. Secara umum, Program SMK PK diharapkan memiliki visi untuk menggerakkan sekolah lainnya agar mampu meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik, serta mampu mengembangkan pendidikan kejuruan yang semakin relevan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat yang senantiasa berubah sesuai perkembangan dunia kerja, serta menjadi pendukung kearifan/keunggulan lokal pada sektor pembangunan ekonomi tertentu atau mendukung kebijakan pemerintah dengan kekhususan lainnya sehingga dapat meningkatkan jumlah lulusan SMK yang memperoleh pekerjaan dan berwirausaha.

Dalam episode kedelapan merdeka belajar, Kemendikbudristek mensosialisasikan kebijakan SMK Pusat Keunggulan sebagai upaya dalam pembenahan pendidikan vokasi, pengembangan sumber daya manusia, dan menghasilkan lulusan yang dapat terserap di dunia kerja atau menjadi wirausaha (Kemendikbud, 2021b). Pada tahap awal, sejumlah 895 SMK dilibatkan sebagai *pilot project* SMK PK dengan prioritas pada sektor ekonomi kreatif, pemesinan dan konstruksi, *hospitality*, *care services*, maritim, pertanian, dan kerja sama

luar negeri. SMK PK memiliki tugas dalam menjadi *best practices* pelaksanaan merdeka belajar bagi sekolah lain terutama dalam pengelolaan, kualitas lulusan, kerja sama dunia kerja, dan pelaksanaan *teaching factory*.

Pemerintah melalui Program SMK PK melakukan intervensi pada tingkat satuan pendidikan melalui pelatihan dan pendampingan. Pelatihan dan pendampingan pada Program SMK PK mencakup tentang pembelajaran, asesmen, perencanaan berbasis data, dan digitalisasi sekolah dalam bentuk pendampingan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi (Kemdikbudristek, 2022). Intervensi pelatihan diharapkan akan membawa dampak pada peningkatan kapasitas komite pembelajaran, yang terdiri dari: kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, pengawas sekolah, dan guru. Komite pembelajaran berfungsi sebagai inisiator, stimulator, dan sekaligus eksekutor perubahan di lingkungan sekolah.

Pelatihan komite pembelajaran oleh Kemdikbudristek dilaksanakan untuk memperkenalkan pembelajaran dengan Kurikulum Merdeka. Selanjutnya, komite pembelajaran melaksanakan *In House Training* (IHT) wajib bagi guru kelas X dan XI. Sekolah diperbolehkan mengikutsertakan guru kelas XII di sekolah masing-masing. Kemudian dengan dimotori SDM yang telah siap dan kompeten tersebut seluruh warga sekolah bergerak melakukan perubahan pembelajaran di sekolahnya. Untuk mendukung proses ini sekolah akan didampingi SDM yang telah dibekali secara khusus yang berasal dari Balai Besar/Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BB/BPPMPV).

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan melalui Program SMK diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru di lingkungan SMK merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan SMK. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya (Umam, 2010). Menurut Ling dan Ibrahim (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Guru yang berkinerja baik akan dapat berdampak pada membaiknya kinerja pembelajaran, kinerja sekolah, dan kualitas lulusan. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru SMK seperti kepemimpinan transformasional kepala sekolah (F. Efendi et al., 2023), kegiatan pelatihan (Anam, 2019), dan pendampingan (*assistancy*)(Prasmawaty, 2019; Sukabul, 2022).

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Untuk mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional (Purwoko, 2018). Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan merupakan motor penggerak sumber daya sekolah terutama guru dan karyawan sekolah. Kepala sekolah merupakan *the key to quality in the school and must be catalyst when its comes to the quality of educational programs* (Krajewski et al., 1983). Penelitian Asri dkk (2021) di antaranya menyimpulkan peran yang dilakukan oleh kepala SMKN 2 Kota Bogor dalam meningkatkan serapan lulusan melalui kemitraan dengan DUDI. Dengan demikian, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dan strategis baik dalam mengembangkan mutu sekolah maupun kualitas lulusan. Namun, kesadaran akan pentingnya peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan daya serap lulusan SMK ke DUDI belum dipahami secara menyeluruh. Kepala sekolah masih disibukkan dengan administrasi dan keuangan, sibuk mengurus BOS dan anggaran sekolah tetapi kurang perhatian membuat program yang mendukung kemitraan dengan DUDI (Asri et al., 2021).

Kepala sekolah wajib mengembangkan budaya kualitas, mengemban tugas kepemilikan visi yang sangat kuat terhadap kualitas total bagi institusinya, komitmen yang jelas terhadap proses peningkatan kualitas peserta didik di SMK, dan secara terus menerus berkomunikasi tentang kualitas pelayanan terhadap seluruh jajaran komponen yang terdapat di SMK. Model kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi komitmen guru secara signifikan dengan beberapa faktor pendukung seperti stimulasi intelektual, pengaruh perilaku ideal, motivasi inspirasi, dan pertimbangan individu (Apoi & Latip, 2019; Noraazian & Khalip, 2016). Kepemimpinan transformasional secara signifkansinya berdampak pada hasil kerja seperti prestasi kerja (Khan et al., 2020).

Pemberian pelatihan kepada Komite Pembelajaran maupun guru melalui IHT pada Program SMK PK dalam upaya pengembangan SDM. Pelaksanaan pelatihan dilakukan terutama untuk meningkatkan kinerja guru SMK dalam melakukan pembelajaran Kurikulum Merdeka. Pendidikan dan pelatihan secara partial atau bersama-sama dengan variabel lain memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Anam, 2019; D. Handayani, 2019). Studi lainnya, Audah (Audah, 2020) juga memberikan kesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pelatihan.

Pendampingan (*assistancy*) pada Program SMK PK sebagai bentuk dukungan teknis operasional kepada satuan pendidikan yang melaksanakan Program SMK PK. Pendampingan dilakukan oleh perguruan tinggi pendamping dan Balai Besar/Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BB/BPPMPV). Kegiatan pendampingan dalam sejumlah studi memiliki pengaruh pada kinerja guru. Pendampingan dalam bentuk supervisi akademik meningkatkan kinerja guru (Maharwati, 2020; Sukabul, 2022).

Target dari Program SMK PK yaitu SMK pelaksana Program SMK PK menjadi *center* dalam peningkatan kualitas dan kinerja SMK lainnya. Terdapat enam dukungan Kemendikbudristek dalam pelaksanaan Program SMK PK yaitu: penguatan SDM, penguatan pembelajaran siap kerja dan berkarakter, penguatan belajar praktik peserta didik, manajemen sekolah berbasis data,

pendampingan oleh perguruan tinggi, dan sinergi pemerintah pusat dengan daerah. Secara teknis, implementasi Program SMK PK mengacu pada Buku Saku SMK Pusat Keunggulan (Kemendikbud, 2023).

Program SMK PK yang dilaksanakan di sejak tahun 2021 berdampak positif terhadap perubahan dalam kepemimpinan sekolah dan peningkatan kompetensi guru. Menurut studi Raihani dkk (Raihani et al., 2022) kepala sekolah telah menunjukkan kemampuan dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada guru dan staf. Sementara itu, peningkatan kompetensi guru ditunjukkan adanya penguasaan materi ajar yang lebih baik. Program Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diberikan kepada kepala sekolah dan guru pada SMK pelaksana Program SMK PK meningkatkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru. Program PKB dilakukan dalam bentuk kegiatan seperti pelatihan kepemimpinan kepala sekolah, IHT, dan workshop IKM untuk para guru (Raihani et al., 2023).

Dalam implementasi Program SMK PK ditemukan beberapa permasalahan. Hasil survei Indikator tahun 2021 menyebutkan bahwa sekitar 26,1% responden menyatakan mengalami kendala dalam persiapan SMK PK seperti keterbatasan SDM, penyesuaian kurikulum dan program baru. Selain itu, ada 33,1% responden yang menyatakan mengalami kendala dalam melaksanakan program seperti kegiatan pendampingan (Rahman et al., 2022).

Studi evaluasi Raihani dkk (Raihani et al., 2022) juga menemukan adanya ketidaksesuaian bidang keahlian Perguruan Tinggi Pendamping (PTP) dengan SMK PK yang didampingi. Permasalahan lainnya terkait dengan pelaksanaan pelatihan guru yaitu kegiatan pelatihan belum dapat dilaksanakan secara kontinu. Hal ini disebabkan karena lokasi pelatihan membutuhkan waktu tempuh yang lama, beban mengajar guru di sekolah yang tidak dapat ditinggalkan (Ahmanda et al., 2022). Selain itu, dalam pelaksanaan pelatihan ditemukan seperti terbatasnya dana untuk workshop dan pelatihan, belum adanya penghargaan terhadap guru yang mengikuti pengembangan kompetensi berkelanjutan (Raihani et al., 2022), adanya kesulitan guru-guru senior untuk mengakses dan menggunakan Platform Merdeka Mengajar/PMM.

Studi tentang Program SMK PK telah dilakukan oleh sejumlah peneliti dalam jumlah masih terbatas. Hasil penelusuran menggunakan *software* Harzing's Publish or Perish versi 8 dengan kata kunci SMK dan Pusat Keunggulan periode 2022—2024 diperoleh 23 artikel yang dipublikasikan pada jurnal terindeks google scholar. Fokus/tema penelitian dari artikel tersebut dapat diklasifikasikan kedalam 9 fokus/tema, yaitu:

Tabel 1. 2 Fokus/Tema Artikel Periode 2022-2024

No.	Fokus atau Tema Artikel	Jumlah Artikel
1.	Kebijakan Program SMK PK	2
2.	Implementasi Program SMK PK	4
3.	Implementasi Kurikulum Program SMK PK	2
4.	Manajemen Program	1
5.	Pelatihan/Workshop	4
6.	Pendampingan	4
7.	<i>Link and Match</i>	1
8.	Pendidikan karakter	1
9.	Lain-lain (media, sosialisasi, kesiapan kerja, kompetensi)	4
	Jumlah	23

Penelitian yang telah dilakukan oleh sejumlah peneliti secara metodologis menggunakan metode kualitatif dan campuran. Satu penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian Firdaus, Sarmini, & Safitri (Firdaus et al., 2023). Penelitian ini menganalisis hubungan antarvariabel (kompetensi pedagogik, percaya diri guru, dan keberhasilan program SMK PK), sedangkan penelitiannya hanya menganalisis satu variabel sebagai fokus/tema penelitian.

Penelitian ini akan memfokuskan pada sejumlah variabel yang berhubungan dengan Program SMK PK, yaitu variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan, pendampingan, dan kinerja guru. Penelitian akan menganalisis pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan, pendampingan, dan kinerja guru, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan, dan pendampingan terhadap kinerja guru SMK yang melaksanakan Program SMK PK.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

1. Kualitas penyelenggaraan program, pembelajaran, dan kontribusi SMK di masyarakat rendah.
2. Minimnya ketersediaan sarana dan prasarana serta *teaching factory* di SMK.
3. Keterserapan lulusan SMK di dunia kerja masih terbatas sehingga tingkat pengangguran lulusan SMK masih tergolong tinggi (paling tinggi diantara jenjang pendidikan lainnya).
4. Ketidaksesuaian lulusan SMK dengan kebutuhan DUDI.
5. Guru sebagai ujung tombak penyelenggaraan Pendidikan masih dihadapkan pada permasalahan baik secara kuantitas maupun kualitas dari hasil uji kompetensi guru (UKG) dan perolehan sertifikasi guru.
6. Kinerja guru yang masih rendah/kurang berdasarkan temuan lapangan hasil penelitian. Kinerja guru yang rendah dilihat dari kompetensi kepribadian, pedagogik, maupun profesional.
7. Adanya keterbatasan SDM dalam persiapan SMK Pusat Keunggulan seperti pemahaman guru yang masih kurang tentang Kurikulum Merdeka dan implementasi pembelajaran.
8. Kurangnya perhatian kepemimpinan kepala sekolah (SMK) terhadap pengembangan program kemitraan dengan DUDI.
9. Kendala dalam penyesuaian kurikulum dan program dalam persiapan SMK PK;
10. Kesulitan sekolah dalam mengikuti program pendampingan yang diberikan Perguruan Tinggi Pendamping.
11. Adanya ketidaksesuaian keahlian Perguruan Tinggi Pendamping dengan keahlian SMK PK yang menjadi mitra;
12. Keterbatasan dana untuk melaksanakan kegiatan pelatihan atau workshop;
13. Pelatihan guru yang belum berjalan secara kontinu;
14. Belum ada penghargaan guru yang mengikuti pengembangan kompetensi berkelanjutan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penelitian ini membatasi pada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan pendampingan terhadap kinerja guru pada satuan pendidikan yang melaksanakan Program SMK PK di Provinsi Jawa Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK PK?
2. Apakah pendampingan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK PK?
3. Apakah pelatihan guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK PK?
4. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh tidak langsung melalui pelatihan terhadap kinerja guru SMK PK?
5. Apakah pendampingan berpengaruh tidak langsung melalui pelatihan terhadap kinerja guru SMK PK?
6. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pendampingan, dan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK PK?
7. Bagaimana model peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pendampingan, dan pelatihan di SMK PK?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang manajemen pendidikan, terutama menyangkut pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, variabel pelatihan, dan variabel pendampingan terhadap variabel kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung.

- b. Hasil penelitian juga diharapkan menjadi referensi tambahan dalam riset yang menelaah kembali konstelasi pengaruh antarvariabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan, dan pendampingan terhadap kinerja guru.

2. Kegunaan Praktis

- a. Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, sebagai Pengelola Program SMK PK di Tingkat Pusat

- 1) Mengetahui keefektifan Program SMK PK yang telah berjalan selama 3 (tiga) tahun, dari aspek peningkatan kualitas SDM SMK melalui pelatihan, pendampingan, serta dukungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Keefektifan dilihat dari besarnya kontribusi pengaruh setiap intervensi terhadap kualitas dan kinerja SMK dengan indikator kinerja guru.
- 2) Memperoleh rekomendasi dalam perbaikan program ke depan agar lebih efektif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SMK, khususnya melalui program pelatihan, pendampingan, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- 3) Model penelitian yang diperoleh dapat menjadi alternative bahan dalam mengembangkan sistem pemantauan dan evaluasi kualitas dan kinerja SMK di tingkat nasional, dengan mengetahui besarnya dampak/pengaruh dari intervensi program yang telah diberikan melalui program SMK PK.

- b. Dinas Pendidikan Provinsi, sebagai Pengelola Program SMK PK di Tingkat Daerah

- 1) Mengetahui keefektifan program SMK PK yang telah berjalan selama 3 (tiga) tahun di wilayahnya, dari aspek peningkatan kualitas SDM SMK melalui pelatihan, pendampingan, serta dukungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Keefektifan dilihat dari besarnya kontribusi pengaruh setiap intervensi terhadap kualitas dan kinerja SMK dengan indikator kinerja guru.

- 2) Memperoleh rekomendasi dalam meningkatkan peran Dinas Pendidikan Provinsi terhadap upaya perbaikan program ke depan agar lebih efektif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SMK, khususnya melalui program pelatihan, pendampingan, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- 3) Model penelitian yang diperoleh dapat menjadi alternative bahan dalam mengembangkan sistem pemantauan dan evaluasi kualitas dan kinerja SMK di tingkat daerah, dengan mengetahui besarnya dampak/pengaruh dari intervensi program yang telah diberikan melalui program SMK PK.

c. Satuan Pendidikan SMK, sebagai Pelaksana Program SMK PK di Tingkat Sekolah

- 1) Mengetahui keefektifan program SMK PK yang telah berjalan selama 3 (tiga) tahun di sekolahnya, dari aspek peningkatan kualitas SDM SMK melalui pelatihan, pendampingan, serta dukungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Keefektifan dilihat dari besarnya kontribusi pengaruh setiap intervensi terhadap kualitas dan kinerja SMK dengan indikator kinerja guru.
- 2) Memperoleh rekomendasi dalam meningkatkan peran warga sekolah terhadap upaya perbaikan program ke depan agar lebih efektif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SMK, khususnya melalui program pelatihan, pendampingan, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- 3) Model penelitian yang diperoleh dapat menjadi alternatif bahan dalam mengembangkan sistem pemantauan dan evaluasi kualitas dan kinerja SMK di tingkat sekolah, dengan mengetahui besarnya dampak/pengaruh dari intervensi program yang telah diberikan melalui program SMK PK.

F. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Penelitian tentang Program SMK PK yang telah dipublikasikan dalam sejumlah jurnal dilakukan pada fokus, seperti kebijakan dan program, implementasi program, manajemen program, kurikulum program, dan sebagainya. Penelitian yang menganalisis hubungan antarvariabel pada Program SMK PK di antaranya penelitian Firdaus, Sarmini, & Safitri (Firdaus et al., 2023). Analisis terhadap variabel lain pada Program SMK PK belum dilakukan. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan, pendampingan, dan kinerja guru untuk menganalisis SMK yang melaksanakan Program SMK PK. Pada penelitian ini, variabel pelatihan menjadi variabel mediating yang menghubungkan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru; menghubungkan pengaruh tidak langsung variabel pendampingan terhadap guru.

Penelitian memfokuskan pada analisis hubungan pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan, dan pendampingan terhadap kinerja guru, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Fokus penelitian yang mencakup variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan, pendampingan, dan kinerja guru SMK yang melaksanakan Program SMK PK memiliki kebaruan berdasarkan variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil pemetaan terhadap 500 judul artikel penelitian yang terbit dalam 10 tahun terakhir (2010—2023) yang terindeks Google Scholar, dengan kata kunci: *teacher training, coaching, partnership, transformational leadership, teacher performance* ditemukan beberapa artikel yang relevan, sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Hasil Telusur Artikel yang Relevan dengan Tema Penelitian

Tahun	Penulis dan Jurnal	Variabel Penelitian
2010	Cerni, Curtis, & Colmar; International Coaching Psychology Review (2010)	Transformational Leadership and Executive Coaching
2011	Teemant, Wink, & Tyra; Teaching and Teacher Education	Coaching on Teacher Use of Sociocultural Instructional Practices

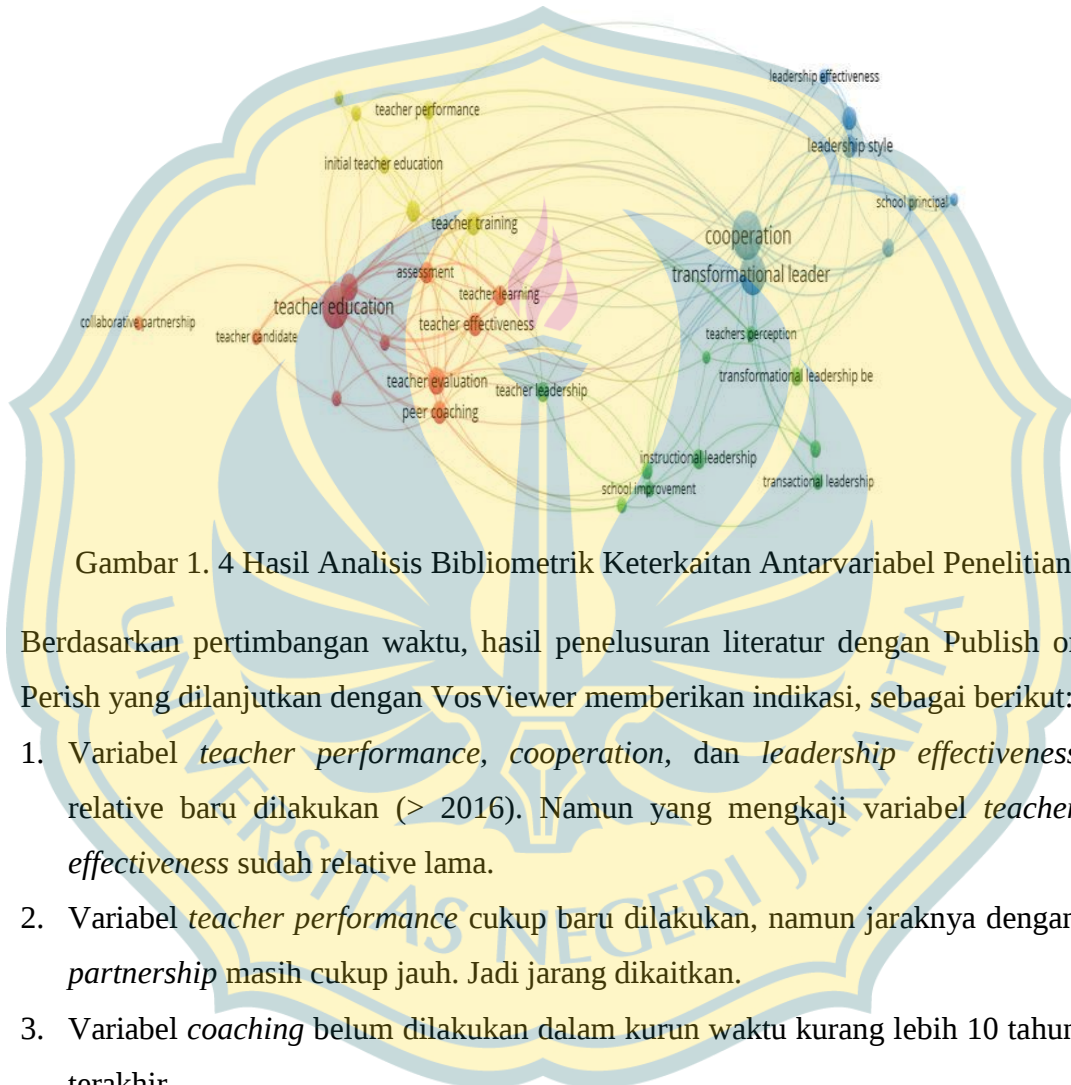
Tahun	Penulis dan Jurnal	Variabel Penelitian
2012	Sun & Leithwood; Leadership and Policy in Schools (2012)	Transformational School Leadership and Student Achievement
2012	Ling; EDUCARE: International Journal for Educational Studies (2012)	Transformational Leadership, Teacher Commitment Towards Organization, Teaching Profession, and Student Learning
2013	Braun, Peus, Weisweiler, & Frey; The Leadership Quarterly (2013)	Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Team Performance
2014	Arifin, Troena, Djumahir, & Rahayu; International Journal of Education and Research (2014)	Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement, and Teacher's Performance
2014	Ibrahim, Ghavifekr, Ling, Siraj, & Azeez; Asia Pasific Education review (2014)	Transformational Leadership, Teaching Profession, Students Learning, and Teachers' Commitment Towards Organization
2015	Jyoti & Bhau; SAGE Open (2015)	Transformational Leadership, Role of Leader–Member Exchange, Relational Identification, and Job Performance
2015	Beverborg, Slegers, Van Veen; Empirical Research in Vocational Educational and Training (2015)	Transformational leadership, Interdependence, Self-Efficacy, and Professional Learning Activities
2016	Karabina; European Journal of Education Studies (2016)	Transformational Leadership and Teacher's Job Performance
2017	Damanik & Aldridge; Journals of School Leadership (2017)	Transformational Leadership, School Climate, and Teachers' Self-Efficacy
2017	Prochazka, Gilova, & Vaculik; Journal of Leadership Studies (2017)	Transformational Leadership, Engagement, and Self Efficacy
2018	Andriani, Kesumawati, & Kristiawan; International Journal of Scientific and Technology Research/IJSTR (2018)	Transformational Leadership, Work Motivation, and Teacher's Performance
2018	Lofthouse; Journal of Mentoring and Coaching in Education (2018)	Re-imagining Mentoring as a Dynamic Hub in The Transformation of Initial Teacher Education: The Role of Mentors and Teacher Educators
2019	Al-Mansoori & Koç; Sustainability(2019)	Transformational Leadership, Systems, Intrinsic Motivation Impacts, and Innovation
2020	Akdere & Egan; Human Resource Development Quarterly (2020)	Transformational Leadership, Human Resource Development, Employee Learning, Job Satisfaction, and Organizational Performance

Tahun	Penulis dan Jurnal	Variabel Penelitian
2020	Khan, Rehmat, Butt, Farooqi, & Asim; Future Business Journal(2020)	Transformational Leadership, Work Performance, Burnout, and Social Loafing
2021	Sirait, Suriansyah, Ngadimun, & Suhaimi; Journal of Advances in Education and Philosophy (2021)	Principal Transformational Leadership, Work Culture, Work Environment, and Teacher Performance
2021	Husseini, El Beltagi, & Moizer; International Journal of Leadership in Education (2021)	Transformational Leadership, Innovation, and Role of Knowledge Sharing
2023	Efendi, Sunaryo, & Harijanto; Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan (2023)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja, dan Kinerja Guru Merdeka Belajar

Hasil penelusuran literatur dengan Publish or Perish, dilanjutkan dengan VosViewer menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional, *cooperation*, dan *teacher education* paling banyak diteliti, namun yang mengkaitkan variable tersebut dengan *teacher training* masih relative sedikit.
2. Belum ada/sedikit penelitian yang mengkaitkan hubungan langsung antara variabel *collaborative partnership* dengan *coaching*.
3. Variabel kepemimpinan transformasional yang dikaitkan dengan *partnership* juga masih sedikit. Ada *collaboration*, tapi masih bersifat umum, tidak spesifik mengacu kepada kemitraan. Ada yang berkaitan dengan *partnership*, tetapi melalui variabel (dalam konteks) *teacher education*.
4. Kinerja guru sering dikaitkan dengan *teacher performance* dan *teacher effectiveness*, namun jaraknya masih relative jauh (belum banyak dilakukan).
5. Dari hasil analisis bibliometrik tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang mengangkat *teacher training*, *coaching*, *partnership*, *transformational leadership* dan *teacher performance* masih sangat sedikit dilakukan. Bahkan, yang mengikutsertakan pendampingan dan kemitraan tidak terjaring dalam database google scholar (tidak ada/masih sedikit sekali)

teacher training; coaching; partnership; transformational leadership; teacher performance



Gambar 1. 4 Hasil Analisis Bibliometrik Keterkaitan Antarvariabel Penelitian

Berdasarkan pertimbangan waktu, hasil penelusuran literatur dengan Publish or Perish yang dilanjutkan dengan VosViewer memberikan indikasi, sebagai berikut:

1. Variabel *teacher performance*, *cooperation*, dan *leadership effectiveness* relative baru dilakukan (> 2016). Namun yang mengkaji variabel *teacher effectiveness* sudah relative lama.
2. Variabel *teacher performance* cukup baru dilakukan, namun jaraknya dengan *partnership* masih cukup jauh. Jadi jarang dikaitkan.
3. Variabel *coaching* belum dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih 10 tahun terakhir.
4. Warna kuning (atau cerah) menunjukkan semakin mendekati tahun terkini/ saat ini. Semakin gelap warna, menunjukkan semakin lama penelitian dengan menggunakan variabel tersebut telah dilakukan.



Gambar 1. 5 Hasil Analisis Bibliometrik Kebaruan Variabel Penelitian yang Telah Diteliti