

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi pada masa sekarang menempatkan pendidikan memerlukan peningkatan kualitas pendidikan sebagai wahana dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh sebab itu pendidikan dituntut untuk terus berkembang dan menyesuaikan sesuai dengan era yang ada dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu bersaing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai semangat kerja. Secara lebih arifnya dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu ini dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu, melalui pendidikan yang dapat di kembangkan yaitu kemampuann pribadi, daya fikir, dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa :

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Terkait dengan penyiapan sumber daya (SDM) yang berkualitas dalam menghadapi era persaingan global yang akan datang, pendidikan yang berkesinambungan dan berkualitas tinggi merupakan syarat untuk meningkatkan daya saing tersebut. Maka dalam hal untuk mencapai tujuan yang dicapai oleh suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien terkhususnya para guru sebagai penggerak mendorong diri sendiri untuk terus meningkatkan kinerjanya dan dalam meningkatkan kinerja tersebut, dilakukan dan diawali oleh diri sendiri (guru) dan didukung oleh manajer sekolah sehingga menjadi guru yang bermutu. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam

pembangunan nasional bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta melakukan pengembangan secara terus menerus.

Setiap pihak yang terlibat dalam sistem pendidikan menyadari bahwa kinerja guru memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru yang baik tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Namun, terdapat kenyataan bahwa tidak sedikit guru yang bekerja di bawah standar yang telah ditetapkan. Situasi ini bukanlah karena mereka tidak memiliki kemampuan, melainkan karena belum terbentuknya budaya kerja yang mendukung. Budaya kerja yang baik adalah fondasi yang memungkinkan guru untuk berkembang dan memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka.

Kondisi ini seringkali disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, yang dapat bersumber baik dari diri guru itu sendiri maupun dari atasan mereka. Motivasi kerja yang rendah ini menghambat inisiatif dan keinginan untuk melakukan perbaikan atau inovasi dalam proses pembelajaran. Penting bagi setiap lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi dan mengatasi akar masalah yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Dengan membangun lingkungan yang mendukung dan memberikan pengakuan yang layak, dapat tercipta budaya kerja yang positif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Karena hal ini, penanganan yang paling benar ialah melalui manajemen peningkatan kinerja. Manajemen Peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila ini didasari dengan manajemen yang benar dan baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun evaluasi, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen. Gamnafle (2021, hlm 31) menjelaskan bahwa Manajemen adalah pengelolaan dan pelaksanaan berbagai tugas pendidikan, termasuk pembelajaran, secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, penilaian, dan evaluasi. Selanjutnya menurut Juhji (2020, hlm 114) Manajemen adalah: 1) tindakan atau upaya untuk mencapai tujuan melalui proses; 2) sistem kerja sama dengan peran yang jelas; dan secara efektif dan efisien mengoptimalkan kontribusi individu, dana, fisik, dan sumber lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen ini adalah sebuah ilmu perencanaan dan pengorganisasian, penyusunan pegawai, dan pengawasan sumber daya manusia dan alam.

Kinerja guru merupakan realisasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik adalah suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Man (2020, Hlm 41) memperkenalkan konsep kinerja dengan menyatakan bahwa kinerja mencakup jumlah dan kualitas pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang. Ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari berapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan. Kinerja juga didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini mengimplikasikan bahwa ada standar atau tujuan yang harus dicapai, dan kinerja yang baik berarti memenuhi atau melampaui standar tersebut.

Pentingnya jangka waktu dalam mendefinisikan kinerja juga tidak boleh diabaikan. Kinerja yang efektif mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan, menunjukkan efisiensi dan pengelolaan waktu yang baik. Mengaitkan konsep kinerja dengan profesi guru, kita dapat mengatakan bahwa kinerja guru adalah refleksi dari hasil kerja yang mereka capai. Ini mencakup semua aspek dari tugas mengajar, mulai dari perencanaan pelajaran hingga penilaian siswa. Kinerja guru tidak hanya diukur dari apa yang mereka ajarkan, tetapi juga bagaimana mereka menginspirasi dan memotivasi siswa. Ini termasuk kemampuan untuk menumbuhkan rasa ingin tahu dan cinta belajar di antara siswa.

Selain itu, kinerja guru juga mencakup penerapan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Guru yang berkinerja baik terus mencari cara baru untuk menyampaikan materi agar lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa. Kolaborasi dengan rekan guru dan pihak lain di lingkungan sekolah juga merupakan bagian dari kinerja guru. Kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan

pembelajaran. Kinerja guru juga terlihat dari keterlibatan mereka dengan komunitas dan orang tua siswa. Komunikasi yang efektif dengan orang tua dan partisipasi dalam kegiatan komunitas menunjukkan dedikasi guru terhadap pendidikan holistik siswa. Pengembangan profesional berkelanjutan juga merupakan indikator kinerja guru. Guru yang berdedikasi akan terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka untuk tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Terakhir, kinerja guru dapat diukur dari dampak jangka panjang mereka terhadap siswa. Guru yang berkinerja baik meninggalkan jejak yang bertahan lama dalam bentuk siswa yang berhasil dan menjadi warga negara yang baik.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, diperlukan manajemen peningkatan kinerja guru, dimana kinerja guru disebuah sekolah merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dari semua pihak terutama kepala sekolah ,supervisor/ pengawas, dan stekholders lainnya. Hal ini dapat dipahami dengan adanya kinerja guru yang baik maka akan menciptakan pembelajaran yang baik dan akan mengeluarkan output pendidikan yang berkualitas dan bedaya saing tinggi.

Realita yang terjadi manajemen peningkatan kinerja guru masih belum banyak dikenal serta belum banyak di terapkan dengan baik di lembaga sekolah-sekolah. Menurut Edward Deming dalam Haryono (2018, hlm 17), manajemen kinerja terdiri dari beberapa tugas utama: perencanaan, yang merupakan langkah untuk menentukan apa yang harus dilakukan; tindakan, yang merupakan pelaksanaan tugas untuk mewujudkan rencana yang telah ditetapkan; pemantauan, yang merupakan upaya untuk mengawasi secara teratur rencana yang telah dibuat; dan penilaian, yang merupakan upaya untuk melakukan evaluasi tentang apa yang telah dicapai. Hal ini didasarkan atas fakta bahwa jika individu dapat memuaskan kebutuhannya dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya, dan pada saat yang sama memberi kontribusi bagi upaya organisasi meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan memiliki motivasi dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sedangkan ukuran kinerja guru bisa terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas-tugas profesi yang di amanatkan kepadanya, semuanya dapat dilihat dari kepatuhannya dan loyalitas guru tersbut dalam menjalankan tugas keguruannya, di dalam kelas dan diluar kelas.

Seluruh kegiatan pendidikan di sebuah lembaga sekolah, guru memegang posisi yang paling krusial yang berada pada garda terdepan dalam berinteraksi dengan peserta didik di kelas dan luar kelas. Dalam masa reformasi pendidikan guru ini menjadi urutan pertama dalam penataannya, terutama menyangkut hak-hak asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi guru, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapatkan prioritas dalam pemberdayaannya. Disamping itu, konsekuensi dari sebuah pengakuan harus dibayar dengan target hasil yang maksimal dan berutu dalam mencapai target.

Dari paparan diatas sudah jelas tergambar bahwa guru merupakan salah satu komponen penting dalam menciptakan Peserta Didik yang unggul, guru di tuntut peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perlu adanya manajemen yang baik sedangkan pengamatan awal yang di lakukan di SMA Negeri 1 Tamiang Layang yang berada dilingkungan masyarakat yang secara ekonomi mampu, kendati pun perhatian mereka kepada sekolah cukup tinggi. Sekolah SMA Negeri 1 Tamiang Layang memiliki manajerial serta leadership yang kokoh, sekolah ini di kelola sesuai dengan perkembangan zaman yang ada, dengan banyaknya prestasi seperti halnya prestasi dalam pengembangan diri, bidang intelektual dan bidang pengembangan spritual.

SMA 1 Negeri 1 Tamiang Layang merupakan sekolah yang berada Provinsi Kalimantan Tengah, Kabupaten Barito Timur, sekolah ini memiliki jarak antar ibukota provinsi sejauh 300 Km dan dengan melihat begitu banyak prestasi yang diperoleh oleh sekolah ini, yang berarti kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Layang sangat optimal dan sesuai dengan kompetensi yang di harapkan dan kondisi guru semacam inilah akan menjadi sorotan di setiap sekolah pendidikan karena dengan adanya guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka sekolah tersebut akan sangat mudah mencapai hasil yang diharapkan, peran Kepala Sekolah dalam kondisi seperti ini sangat dibutuhkan dimana seorang pemimpin dalam menerapkan keterampilan manajerial untuk meningkatkan kinerja guru dan tidak dipungkiri hal ini juga karena adanya kemauan dari

guru sendiri dalam meningkatkan kinerjanya dan inilah salah satu penyebab tingginya tingkat kinerja guru yakni karena adanya ketrampilan manajemen diri yang dimiliki guru yang didukung oleh manajerial kepala sekolah. Serta beberapa hal yang terkait dimana ini dapat dilihat dari tingginya pengetahuan kepala sekolah terhadap kepemimpinan, dan dari pengetahuan guru dalam meningkatkan kinerjanya serta motivasi kerja yang maksimal, kedisiplinan kerja dalam melaksanakan tugas, serta ketrampilan dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan dari pembahasan sebelumnya diduga, berangkat dari kemampuan seorang pemimpin di sekolah SMA Negeri 1 Tamiang Layang dalam mengimplementasikan fungsi–fungsi manajerial, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan dan kemampuan guru dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab guru dalam kependidikannya serta adanya evaluasi guru dari seorang pemimpin sekolah dari seluruh kegiatan sekolah, yang meliputi semua proses pembelajaran, peningkatan dan pengembangan kinerja guru, administrasi sekolah. Maka dari itu dalam rangka mencapai tujuan organisasioal manajemen peningkatan kinerja guru, guru mesti terus mengembangkan dirinya untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang nantinya akan melahirkan peserta didik yang berdaya saing tinggi sesuai dengan perkembangan yang ada dan inilah yang menjadi ketertarikan sendiri untuk diteliti lebih lanjut tentang perencanaan guru dalam meningkatkan kinerjanya yang bukan hanya sebatas pengaruh dari perencanaan dan kepemimpinan kepala sekolah saja namun juga adanya perencanaan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang di atas, jelas bisa dilihat bahwa manajerial guru dalam meningkatkan kinernya adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang guru dengan kebijakan seorang pemimpin sekolah dan kebijakan pemimpin sekolah ini diharapkan mampu mengelola kinerjanya secara efektif dan efisien sehingga nantinya mampu mewujudkan suatu pendidikan yang berkualitas, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru yang menghasilkan output yang maksimal. Atas dasar uraian diatas itulah yang mendorong peneliti untuk mengkaji lebih jauh tentang manajemen

peningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang unggul sebagaimana yang terungkap didalam judul penelitian adalah sebagai berikut : Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMA Negeri 1 Tamiang Layang.

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Bagaimana Perencanaan peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang?
- B. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang ?
- C. Bagaimana monitoring dan evaluasi peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang?
- D. Bagaimana kendala dan hambatan peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang?

2.2 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan faktor yang dominan dalam suatu aktifitas sebab tanpa tujuan maka aktivitas yang dilakukan arahnya menjadi tidak jelas. Dengan kata lain tujuan adalah target yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan fokus penelitian tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang untuk:

1. Tergambarkannya bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang.
2. Tergambarkannya bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang.
3. Tergambarkannya bagaimana monitoring dan evaluasi peningkatan

kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang.

4. Teridentifikasinya bagaimana kendala dan hambatan peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang.

2.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat digunakan, baik itu secara teoritis maupun secara praktis bagi berbagai pihak antara lain:

A. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dunia pendidikan terutama dalam implementasi teoritik tentang perilaku Guru dalam meningkatkan kinerjanya.

B. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
- b. Bagi Guru, khususnya guru pada SMA Kabupaten Barito Timur dalam meningkatkan kinerjanya dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman dimasa yang akan datang.
- c. Bagi Peneliti lain, sebagai acuan dan perbedaan untuk penelitian selanjutnya.

2.4 Struktur Organisasi Tesis

Sistemastika penulisan tesis penelitian ini disesuaikan dengan pedoman penulisan karya ilmiah UPI. Adapun rancangan struktur penulisan tesis ini terdiri dari 5 bab, yakni :

Bab I berisi tentang pendahuluan yang merupakan bagian awal dari penulisan tesis ini. Pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan tesis.

Bab II tentang kajian pustaka atau landasan teori yang memiliki peran penting dalam penulisan tesis, Kajian pustaka ini memberikan konteks yang jelas terhadap

topik atau permasalahan yang diteliti. Sehingga peneliti dapat membandingkan, kontraskan, dan memposisikan kedudukan masing-masing penelitian yang dikaji melalui pengaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III tentang metodologi penelitian yang berisi tentang penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian yang bersifat prosedural. Isi dari bab ini adalah desain penelitian, partisipan, prosedur penelitian, dan analisis data.

Bab IV tentang temuan dan pembahasan yang menjelaskan mengenai temuan-temuan penelitian serta hasil pembahasan dari temuan tersebut yang dibandingkan dan dianalisis dengan standar yang telah ada, apakah kondisi saat ini sudah sesuai dengan standar yang ada atau belum.

Bab V terdiri dari simpulan dan sarana penelitian. Simpulan didapat dari hasil penelitian sedangkan saran merupakan masukan-masukan penulis untuk stakeholder terkait.

Dan pada bagian akhir tesis ini penulis menyajikan daftar pustaka berisi tentang referensi atau sumber bacaan yang digunakan dalam penyusunan tesis.