

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Kemajuan sistem pendidikan di suatu negara dapat tercermin dari komponen-komponen pendidikan yang saling terhubung dan berkualitas. Salah satu komponen yang memainkan peran penting dalam kemajuan sistem pendidikan adalah guru yang memiliki kompetensi dan spesifikasi tinggi. Maka dari itu, pengembangan kompetensi guru abad ke-21 perlu mendapatkan perhatian yang serius sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas mengajar guru (Seidman et al., 2018). Namun, tantangan utama dalam mewujudkan peningkatan yang diinginkan tersebut terletak pada kurangnya pemahaman guru terhadap konteks spesifik tentang praktik pengajaran dengan cara-cara yang bermakna (Kim et al., 2019). Berbagai bukti empiris telah menunjukkan bahwa sistem pendidikan terus dianggap kurang optimal untuk membangun ekosistem pengajaran guru yang berkualitas (Goldhaber et al., 2019). Kualitas pengajaran guru di Indonesia sendiri termasuk yang tidak bisa dibanggakan jika dikomparasi dengan negara lain.

Serangkaian data yang dirilis oleh UNESCO pada tahun 2016 yang termuat dalam laporan *Global Education Monitoring (GEM)* menyatakan kualitas guru Indonesia berada di urutan pamungkas dari 14 negara berkembang partisipan. Lebih lanjut, dalam penelitian *Research on Improving Systems of Education (RISE)* yang menyoal kepada 360 guru di jenjang sekolah dasar pada tahun 2018 menemukan fakta bahwa untuk penguasaan materi yang berhubungan dengan matematika hanya 21,27%, sedangkan untuk materi pengajaran literasi baca tulis hanya menguasai 12,43%. Data itu tentu memperhatikan jika kita berkaca pada keseriusan pemerintah dalam membangun pendidikan di Indonesia untuk lebih baik dengan cara menggelontorkan dana sebesar 20% APBN yang dialokasikan untuk sektor pendidikan di tahun 2021 atau jika dikalkulasikan sekitar Rp. 549,5 Triliun. Selain angka anggaran pendidikan yang besar, Indonesia juga

memiliki bonus demografi yang besar. Hal tersebut terlihat dari jumlah guru yang tercatat pada tahun 2022 ini, jumlah guru yang aktif mengajar dan tercatat di *dapo.kemdikbud.go.id* adalah sebanyak 3.308.607 guru. Namun angka tersebut tidak beriringan positif dengan tingkat kualitas profesionalisme guru. Seperti dalam hasil Ujian Kompetensi Guru (UKG) yang dirilis oleh kemdikbud pada tahun 2021, dimana dalam rata-rata skor kompetensi guru berada di angka 50,64. Lebih lanjut, dalam peta penyebaran nilai guru dengan status PNS berada di bawah nilai guru tetap di sekolah swasta. Selanjutnya, pada tahun 2022 ini sekitar 1,2 juta guru belum mengikuti pendidikan profesi guru (kompas, 2022). Padahal pendidikan profesi guru atau PPG merupakan salah satu upaya pemerintah untuk melakukan revitalisasi sistem pendidikan di Indonesia yang terfokus pada peningkatan kualitas guru eksisting atau guru baru. Selanjutnya dalam Laporan Kinerja Direktorat Jenderal tahun 2021, dari 6 (enam) indikator kinerja program, dua diantaranya tidak memenuhi target capaian salah satunya adalah persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerja dan karirnya. Hal tersebut menjadi salah satu isu strategis Ditjen GTK yang perlu segera dicari solusinya.

Selain itu, keadaan dunia yang dihantam Pandemi Covid-19 turut memberikan pengaruh besar pada dunia pendidikan khususnya guru. *World Bank* merilis hasil survei mengenai *Learning Loss* yang terjadi akibat pandemi pada periode tahun 2020, hasilnya performa mengajar dan kompetensi guru selama pandemi termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut juga berimbas pada efektivitas pembelajaran peserta didik hanya menyentuh angka 40%. Lebih lanjut, dalam rekomendasi yang ditulis dalam laporan tersebut memaparkan bahwa para *stakeholder* sekolah untuk segera memprogram ulang proses belajar di sekolah dan meningkatkan kualitas guru.

Di Indonesia sendiri kualitas guru dan kuantitas guru belum bertemu pada titik yang sama, selalu terjadi ketimpangan yang jauh dalam hal tersebut. Padahal seharusnya jika dikelola dengan baik dan benar kuantitas besar dari guru-guru yang tersebar di Nusantara itu dapat memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan sistem pendidikan di Indonesia. Namun, kita sadari bersama tentu tidak mudah untuk mengembangkan kompetensi sumber daya guru (Hoesny et al., 2021). Perlu ada sinergi dari berbagai elemen untuk saling bahu-membahu mencari alternatif solusi agar mampu keluar dari kompleksitas permasalahan tersebut. Untuk mendorong peningkatan pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang semakin menantang, perlu ada sebuah program pelatihan yang secara eksplisit menangani masalah bagaimana menggabungkan pengetahuan konten dengan pedagogis pada penilaian formatif dan strategi umpan balik sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seorang guru (Narcisse et al., 2020).

Pengembangan kualitas sumber daya manusia sendiri pada hakikatnya bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah semata, akan tetapi lembaga-lembaga pendidikan tinggi dan industri harus memainkan peran dalam mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan terampil (Fang, Zhang, & Kim, 2021). Dalam upaya mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan terampil, Keberadaan pendidikan dan pelatihan masih menjadi agenda penting. Melalui pelatihan akan terbentuk keterampilan dan kompetensi profesional yang didapatkan peserta dengan bantuan pengawasan instruktur selama proses pelatihan berlangsung (Orishev & Burkhonov, 2021). Untuk itu, fungsi pengawasan dalam sebuah pelatihan menjadi krusial untuk melihat faktor-faktor yang mungkin dapat mengakibatkan keberhasilan pelatihan terganggu. Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan tidak hanya diukur dari efektif dan efisien proses pembelajarannya semata, lebih dari itu efektivitas pelatihan benar-benar harus memberikan dampak pada pesertanya ketika kembali ke tempat tugasnya disertai peningkatan performansinya (Rodgers et al., 2020). Untuk itu, penyelenggara pelatihan perlu fokus pada pemilihan instruktur yang berkualitas dan mampu menyediakan kurikulum yang unik dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan (Rogala, Batko, & Wawak, 2017).

Namun kenyataannya tidak selalu menggembirakan, baik dalam perencanaan atau pelaksanaan pelatihan sering kali tidak sesuai dengan

*blueprint* awal. Seperti dalam temuan penelitian yang menganalisis ketidakefektifan proses pelatihan dalam membangun budaya kerja yang saling mendukung di berbagai departemen di Coastal Bank Ltd, dimana ditemukan bahwa 77,40 persen responden tidak senang dengan isi pelatihan karena kurang informasi yang relevan dan pelatihan yang hanya berorientasi pada teori. Para peserta pelatihan tidak sepenuhnya terpapar pada jenis pelatihan praktis. Selain itu, sebanyak 68,84% peserta menganggap bahan ajar yang digunakan tidak terlalu membantu dalam memahami konteks dengan jelas, kemudian sebanyak 67,13% peserta pelatihan tidak puas dengan kecakapan infrastruktur untuk pelatihan tersebut (Ganesh, 2019). Selanjutnya, dalam temuan penelitian mengenai pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan apresiasi karyawan senior terhadap keragaman tim dan kinerja dalam tim yang beragam usia tidak menemukan hasil yang konklusif dalam menunjukkan tingkat stereotip usia. Setelah dilakukan evaluasi mengenai penyelenggaraan pelatihan tersebut, mengerucut bahwa metode dan strategi yang digunakan kurang tepat, termasuk diantaranya adalah bahan materi yang tidak memberikan informasi secara komprehensif (Jungmann, Wegge, Liebermann, Ries, & Schmidt, 2020). Terbaru, dalam pendahuluan penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali menemukan fakta bahwa dalam penyelenggaraan pelatihan mengalami kendala selama menyelenggarakan pelatihan dengan format daring salah satunya adalah peserta diklat membutuhkan bahan ajar yang lebih ringkas sehingga mudah untuk dipahami secara mandiri. Hal tersebut terjadi dikarenakan bahan ajar yang digunakan dalam pelatihan selama ini hanya modul dan *powerpoint* sederhana (Andriani, 2021). Selain faktor-faktor yang sudah dijabarkan di atas, terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh efektivitas penyelenggaraan diklat, yaitu Pandemi Covid-19.

Pandemi Covid-19 telah melahirkan tatanan baru bagi manusia dalam menjalankan sebuah peradaban. Hal tersebut dikarenakan masifnya penyebaran Covid-19 yang memaksa seluruh sistem bertransformasi. Sistem pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian yang terdampak dalam pusaran liar pandemi ini (Amal et al., 2021). Kegiatan pelatihan yang

terbiasa terselenggara dengan format luring harus beralih menjadi daring. Pemerintah pun menyadari untuk beradaptasi di masa pandemi ini membutuhkan inovasi dari segala lini. Seluruh program pelayanan publik diharapkan dapat menerapkan sistem *end to end* digital dan menggunakan teknologi berbasis *cloud* (Kominfo, 2020). Pemerintah juga memahami bahwa untuk membangun inovasi tentu membutuhkan ruang dan regulasi (Sekretariat Kabinet, 2022). Untuk itu pemerintah mendorong terjadinya percepatan perubahan dari yang biasanya tatap muka menjadi tatap maya dengan menyelenggarakan pembelajaran jarak jauh atau e-learning dalam sistem pendidikan dan pelatihan. Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan berbagai pelatihan secara proaktif telah sigap merespon himbauan dari pemerintah dengan menyusun skema atau prosedur antisipasi untuk mencegah dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19 dalam pelaksanaan berbagai pelatihan (LAN RI, 2020a). Sejalan dengan itu, secara teknis terdapat pula kebijakan Perkelan Nomor 8 Tahun 2018 yang menyebutkan bahwa tahap penyelenggaraan *e-learning* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), media teknologi informasi dan komunikasi menjadi pondasi dalam keseluruhan fasilitas dan mekanisme pelaksanaannya. Kemajuan dalam bidang IPTEK dapat menunjang tujuan pembelajaran ke arah yang positif (Budiman, 2017; Killian, 2014).

Maka dari itu, meninjau pemaparan latar belakang yang sudah diuraikan di atas mengenai rencana meningkatkan sumber daya guru melalui pelatihan *online* di Lembaga *Odigia Curriculum Developer*. Peneliti akan merancang kurikulum pelatihan yang dapat membantu guru untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat bersaing secara global. Pertimbangan lembaga tersebut dikarenakan *Odigia Curriculum Developer* merupakan lembaga yang berfokus membantu meningkatkan kompetensi guru-guru di Indonesia salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Lebih lanjut, lembaga ini masih terbilang muda dan masih mencari bentuk yang ideal untuk pelatihannya. Sehingga diharapkan melalui penelitian ini bisa memberikan sumbangsih yang nyata dan tentunya bernilai positif bagi

kemajuan lembaga untuk terus berkontribusi dalam meningkatkan kualitas guru di Indonesia.

## **2.1 RUMUSAN MASALAH PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan umum yang melatarbelakangi penelitian ini adalah “Bagaimana proses pengembangan desain kurikulum pelatihan penguatan kompetensi guru modern dalam upaya untuk membantu guru agar dapat bersaing secara global?”. Adapun rumusan masalah khusus dalam penelitian ini diuraikan dalam beberapa poin, sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi guru saat ini dalam proses mengajar yang sesuai dengan tuntutan zaman apakah sesuai dengan program pelatihan penguatan kompetensi guru modern abad 21 saat ini?
2. Bagaimana rancangan desain kurikulum pelatihan penguatan kompetensi guru modern abad 21 dalam upaya meningkatkan kualitas guru yang memiliki daya saing global?
3. Bagaimana hasil dari penilaian para ahli terkait rancangan desain kurikulum pelatihan penguatan kompetensi guru modern abad 21?

## **3.1 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengembangkan desain kurikulum pelatihan penguatan kompetensi guru modern abad 21. Sedangkan secara khusus, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengkaji sejauh mana kompetensi guru saat ini dalam proses mengajar sesuai dengan tuntutan zaman, khususnya dalam konteks pendidikan abad 21 serta menilai keselarasan antara kompetensi guru yang ada dengan program pelatihan penguatan kompetensi yang telah dirancang.
2. Menentukan rancangan desain kurikulum pelatihan penguatan kompetensi guru modern abad 21.
3. Menentukan hasil dari penilaian ahli terkait rancangan desain kurikulum pelatihan penguatan kompetensi guru modern abad 21.

#### 4.1 MANFAAT PENELITIAN

Melalui penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan memberikan manfaat baik kepada peneliti sendiri maupun lembaga tempat menyelenggarakan hasil penelitian.

##### 1. Manfaat Teoritis

Melalui temuan-temuan sebagai hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada akademisi dan diharapkan dapat menjadi sebagai referensi atau rujukan dari segi literatur, keilmuan, data, dan fakta bagi lembaga terkait, pembaca dan peneliti selanjutnya dalam memberikan informasi yang akurat. Khususnya dalam memahami bagaimana merancang sebuah pelatihan secara daring yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi guru.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai salah satu alternatif solusi bahan ajar yang sedang dibutuhkan dalam rangka menerapkan program pelatihan peningkatan kompetensi guru dengan sistem pembelajaran daring. Selain itu, desain pelatihan yang telah dikembangkan dapat menjadi aset atau *blueprint* lembaga terkait yang bisa diteruskan digunakan dalam program pelatihan peningkatan kompetensi guru yang masih memiliki relevansi dengan kebutuhan.

#### 5.1 BATASAN MASALAH PENELITIAN

Dalam penelitian ini tidak semua aspek yang teridentifikasi akan diteliti, maka dari itu perlu adanya batasan masalah agar penelitian ini terarah. Penelitian ini hanya terkait dengan:

- 1) Lingkup Geografis: Penelitian ini akan dilaksanakan di sekolah-sekolah menengah di wilayah Jakarta, Jawa Barat dan Banten. Hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mewakili kondisi di daerah lain di Indonesia, terutama di daerah yang memiliki karakteristik yang berbeda.
- 2) Subjek Penelitian: Fokus penelitian ini adalah pada guru sekolah menengah (SMP dan SMA) yang mengajar mata pelajaran umum,

seperti matematika, bahasa Indonesia, dan ilmu pengetahuan sosial. Guru yang mengajar mata pelajaran khusus, seperti seni atau olahraga, tidak akan menjadi bagian dari penelitian ini.

- 3) Kompetensi yang Ditargetkan: Penelitian ini akan membahas penguatan kompetensi guru dalam aspek teknologi pendidikan, metode pembelajaran inovatif, manajemen kelas dan keterampilan digital. Kompetensi pada penelitian ini baru tingkat dasar
- 4) Periode Waktu: Studi ini akan berfokus pada kurikulum yang dirancang dan diterapkan selama tahun ajaran 2021/2022. Data sebelum atau setelah periode ini tidak akan dianalisis.
- 5) Metode Penelitian: Penelitian ini akan menggunakan pendekatan desain kurikulum dengan metode kualitatif, meliputi wawancara dengan guru, diskusi kelompok terarah, dan analisis dokumen kurikulum. Metode kuantitatif seperti survei statistik tidak akan digunakan.
- 6) Sumber Data: Data yang digunakan dalam penelitian ini akan meliputi dokumen kurikulum yang ada dan hasil wawancara dengan guru.

Batasan ini dirancang untuk memastikan bahwa penelitian tetap terfokus dan relevan dengan tujuan utama, serta memberikan hasil yang konkret dan dapat diterapkan dalam konteks yang spesifik.

## **6.1 STRUKTUR ORGANISASI TESIS**

Rencana Tesis ini mempunyai sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab inti, dimana di setiap masing-masing bab mempunyai sub-bab yang memberikan penjelasan terkait hal-hal penting dalam proses penelitian.

BAB I PENDAHULUAN, menjelaskan mengenai latar belakang penelitian dilakukan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta struktur organisasi tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, menjelaskan berbagai studi literatur yang menjadi pedoman dalam penelitian, diantaranya yaitu kajian tentang, pendidikan dan pelatihan, dan kompetensi guru.

BAB III METODE PENELITIAN, membahas terkait dengan desain penelitian, individu dan lembaga partisipan, teknik dalam pengumpulan data dan pengembangan media, serta teknik dalam analisis data.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN, mendeskripsikan berbagai hasil temuan penelitian dan membahasnya secara komprehensif berdasarkan tujuan dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI, mengemukakan hasil penelitian dengan menarik kesimpulan dan menyajikan penafsiran terhadap hasil analisis temuan penelitian, serta memberikan rekomendasi positif terkait hasil penelitian yang dihasilkan sehingga bisa dimanfaatkan secara optimal.