

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan jumlah dan kualitas sumber daya manusia. Generasi penerus bangsa diharapkan terdiri dari insan-insan yang cerdas, kompeten, beriman, bertakwa, dan mampu beradaptasi dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Orang Indonesia yang cerdas memiliki pengetahuan, bakat, dan landasan keagamaan dan ketaqwaan yang kuat.

Menurut Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 (Sisdiknas, Pasal 3), “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri”.¹

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, sistem pendidikan pada tingkat mikro perlu mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten secara profesional sesuai dengan tujuan yang digariskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

¹ ¹Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 3.

yang digunakan dalam pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Karena kurikulum, sumber belajar, dan iklim belajar menjelma menjadi sesuatu yang bermakna bagi kehidupan siswa ketika berada di tangan seorang guru, maka peran guru merupakan komponen yang paling penting.

Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D-IV dan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005.²

Untuk memenuhi keempat kompetensi tersebut bukanlah tugas yang mudah, dan agar seorang guru dapat meningkatkan kompetensinya ke tingkat yang lebih tinggi, mereka perlu melakukan upaya yang signifikan dan menyeluruh. Sebaliknya, di sisi lain

Sistem pendidikan Indonesia masih jauh dari kata kompeten. Besarnya anggaran pendidikan tidak selalu berarti kualitas pendidikan yang lebih tinggi. Mengapa? Karena kualitas guru terus menjadi masalah. Suka atau tidak suka, rata-rata nasional untuk Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 hanya 44,5, jauh di bawah nilai yang dipersyaratkan 75. Bahkan kompetensi pedagogik, yang merupakan keterampilan terpenting seorang guru, belum menjanjikan. Masih banyak guru yang pendekatan pengajarannya tidak efektif, dan metode pengajarannya di kelas membosankan.³

² Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Konsep Dasar, Masalah, dan Implementasinya*. (Jakarta: Indeks, 2011) hal. 3.

³ <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru> diakses 11 Juli 2024 pukul 20:07

Setiap pihak menyadari bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan tapi tidak sedikit para guru bekerja dibawah standar kerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu tetapi karena belum terbangun budaya kerja yang baik dan kondisi seperti inilah disebabkan oleh rendahnya gairah kerja berbentuk seperti grafik sinus yang suatu saat akan menemui titik jenuh jika tidak ada upaya preventif dan kuratif baik dari dirinya sendiri maupun bimbingan dari atasannya. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui manajemen peningkatan kinerja.⁴

Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan optimalisasi pembelajaran di sekolah, perlu adanya manajemen peningkatan kinerja guru, karena kinerja atau unjuk kerja guru di sekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari semua pihak terutama dari para kepala sekolah, supervisor/ pengawas, dan stakeholders lainnya. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya kinerja guru yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses dan output pendidikan yang lebih berkualitas.⁵

Namun demikian, masalah kinerja guru bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan permasalahan kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling terkait (*interrelation*), saling mempengaruhi (*interaction*), dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya khususnya bagi perkembangan peserta didik, karena kinerja guru akan sangat memberi dampak kepada keunggulan peserta didik baik dalam

⁴ Barnawi dan Arifin, Muhammad, *Kinerja Guru Profesional* (Jakarta: Arruzz Media, 2014). hlm.7

⁵ Muhammad, *Kinerja Guru*, hlm.8

akademik, moral dan keterampilan. Sedangkan pada kenyataannya, manajemen kinerja guru belum banyak dikenal dan belum diterapkan dengan baik di suatu sekolah, 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 terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya, semua itu akan terlihat kepada kepatuhannya dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruannya, di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.⁶

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi paling strategis yang berada di barisan paling depan dalam berinteraksi dengan peserta didik di kelas maupun diluar kelas. Oleh karena itu, dalam reformasi pendidikan guru harus menjadi titik awal dalam penempatannya, terutama menyangkut hak-hak asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi guru, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaannya.

Disamping itu, konsekuensi dari pengakuan tersebut harus dibayar dengan target produktifitas yang maksimal dan bermutu baik IMTAQ maupun IPTEK-nya dan dalam mencapai target tersebut, fungsi manajemen seperti perencanaan, pembinaan dan evaluasi harus di aplikasikan dan terefleksi pada

⁶ Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, hlm.11

setiap elemen sekolah yakni kurikulum, pendidik, administrator dan peserta didik.

Dari paparan di atas jelas bahwa guru sebagai nahkoda dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Manajemen yang baik dari guru akan dapat mendorong tercipta kinerjanya sesuai dengan kompetensi profesional yang diharapkan. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah tempat ia bekerja yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model, Strategi atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perlu adanya strategi manajemen yang baik dan melalui pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis di SMP Daarul Qur'an Jambi terdapat implementasi manajerial serta leadership yang kokoh. Sekolah dikelola berjalan sesuai perkembangan zaman, dengan usia lembaga yang bisa dibilang masih sangat dini dalam pendiriannya tentunya tidak mengurangi prestasi yang diberikan oleh sekolah ini seperti halnya prestasi dalam pengembangan diri, bidang pengembangan intelektual dan bidang pengembangan spritual.

SMP Daarul Qur'an Jambi merupakan sekolah yang berada di wilayah Kabupaten Muaro Jambi. beralamat di komplek pertamnia RT 015 kecamatan Mestong salah satu promotor pendidikan modern yang berbasis pada alqur'an, sehingga pendidikan semacam ini akan sangat optimal dan sesuai dengan

kompetensi yang diharapkan oleh peserta didik dan kondisi guru berdasarkan kompetensi yang unggul seperti ini akan menjadi sorotan di setiap sekolah pendidikan formal maupun non formal lainnya karena dengan adanya guru yang mempunyai kinerja tinggi, sekolah akan mudah untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan, kondisi semacam ini tentu tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam menerapkan keterampilan manajerialnya untuk meningkatkan kinerja guru dan tidak dipungkiri lagi hal demikian 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 kiat-kiat yang terkait dengan hal itu terlihat dari tingginya pengetahuan kepala sekolah tentang kepemimpinan, dan dari pengetahuan guru dalam meningkatkan kinerjanya serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, pengalaman kerja yang maksimal, kuatnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya, serta ketrampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang bisa diselesaikan dengan rapi.

Dengan latar belakang di atas, jelas bahwa kemampuan manajerial guru dalam meningkatkan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh guru dengan kebijakan kepala sekolah dan dengan kebijakan kepala sekolah inilah diharapkan mampu mengelola kinerjanya secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud suatu pendidikan yang berkualitas, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru yang menghasilkan output secara maksimal. disinilah Penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Manajemen Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul

Qur'an Jambi”

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini memiliki satu fokus yaitu “Manajemen Startegi Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi”.

Adapaun rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi ?
2. Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi ?

C. Tujuan Penelitian

Secara akademis, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi.
2. Mendeskripsikan Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi

D. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk Lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia, terkait teoritik guru dalam meningkatkan kinerjanya.
- 2) Implementasi dari peningkatan kinerja guru tentu dapat meningkatkan

mutu pendidikan dan nilai jual bagi Lembaga.

- 3) Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya model atau cara guru dalam meningkatkan kemampuannya menghadapi peserta didik

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
- 2) Bagi guru, khususnya guru pada SMP Kabupaten Muaro Jambi dalam meningkatkan kinerjanya dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman di masa yang akan datang
- 3) Bagi peneliti lain, sebagai acuan dan perbedaan untuk penelitian selanjutnya



E. Penelitian Terdahulu dan Orisinilitas Penelitian

Pada bagian ini peneliti menjelaskan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti dengan peneliti sebelumnya. Langkah ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama.⁷ Disamping itu juga dapat membedakan penelitian yang sekarang dilakukan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya :

1. Ainin, Tesis, 2013, dengan focus penelitian: *Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Robithah Full Day School Gurah Kediri*. Menurut Ainin kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan sekolah.⁸

⁷ Wahidmurni, *Cara Mudah Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan kuantitatif; Skripsi, Tesis dan Disertasi*, (Malang; UM Press, 2008): 23.

⁸ Ainin, *Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Robithah Full*

Sumber atau figur utama yang menciptakan suasana kondusif dan inovatif adalah kepala sekolah dengan memperhatikan visi dan misi, tujuan sekolah serta analisis jabatan pekerjaan

2. Nafilatur Rohmah, jurnal inspirasi manajemen pendidikan, 2014, dengan focus penelitian: *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMP Negeri 26 Surabaya)*, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai keterampilan hubungan manusia dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi komunikasi dan kerja sama kepala sekolah kepada guru.⁹ Komunikasi dan kerjasama kepala sekolah adalah kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk menyampaikan pikiran, memberi dan menerima informasi.
3. Kusnan, Tesis, 2013, dengan focus penelitian *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di Manado*. Penelitian ini hanya menfokuskan kepada kemampuan manajerial kepala sekolah karena merupakan factor penting dan strategis dalam kerangka peningkatan kualitas dan kemajuan sekolah yang dipimpinnya sehingga model manajemen ini pada dasarnya memberikan peluang yang sangat besar kepada kepala sekolah untuk mengelola dirinya dengan kondisi yang ada dan memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk ikut berpartisipasi.¹⁰

⁹ Nafilatur Rohmah, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.4 No.4, April 2014, hlm.141-151

¹⁰ Kusnan, Tesis, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Manado*, (Manado : Pascasarjana: 2013), hlm.15

4. Paesal, Tesis, 2014, dengan fokus penelitian: *Perencanaan Kepala Sekolah Daerah Terpencil dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma*. Bahwa perencanaan yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan mengadakan tatap muka bersama guru yang digunakan untuk menyampaikan peningkatan kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar yang disesuaikan dengan visi dan misi sekolah serta melalui rekrutmen guru yang dalam prosesnya tersebut berdasarkan seleksi yang mengutamakan mutu.¹¹



¹¹ Paesal, Tesis, *Perencanaan Kepala Sekolah Daerah Terpencil dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma*, (Bengkulu : Pascasarjana: 2014). hlm.18

Tabel 1.1 Orisinitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Ainin (2013), Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Robithah Full Day School Gurah Kediri.	Adanya kerja sama Antara kepala sekolah dan guru	Sumber atau figur utama yang menciptakan suasana kondusif dan inovatif	Penelitian ini lebih menekankan pada Manajemen startegi peningkatan kinerja guru
2	Nafilatur Rohmah (2014), Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMP Negeri 26 Surabaya)	Menentukan program bersama-sama (Kepala Sekolah & Guru)	Peningkatan kinerja guru ditentukan oleh keterampilan manajerial kepala sekolah	Peningkatan keinerja guru tidak hanya berpaku oada manajemn kepala sekolah, melainkan guru juga harus memiliki startegi khusus dalam penigkatann ya
3	Kusnan (2007), Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah & Implikasinya Terhadap Kinerja Guru	Menggerakkan potensi dalam meningkatkan kualitas kinerja	Kemampuan manajerial kepala sekolah	Penelitian ini lebih menekankan pada Manajemen, peningkatan kinerja guru dan Strategi dalam proses pembelajaran peserta didik

4	Paesal (2014), Perencanaan Kepala Sekolah Daerah Terpencil dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma	Peran kepala sekolah dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru	Manajemen pengembangan guru ditentukan oleh manajerial kepala sekolah tidak terfokus pada manajerial guru	Manajemen peningkatan kinerja guru fokus pada kompetensi pengembangan strategi guru
---	---	---	--	--

Dari berbagai penelitian yang ada sebelumnya, peneliti merasakan bahwa penelitian ini tentunya berbeda pandangan dengan yang sudah ada sebelumnya, sehingga peneliti memiliki peluang untuk melakukan penelitian ini yang berjudul : *Manajemen Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi.*



F. Definisi Istilah

Agar tidak terjadinya kesalah pahaman maksud dari penelitian ini, maka definisi untuk menegaskan maksud penelitian pada istilah-istilahnya, yaitu :

1. Manajemen

Secara bahasa Management berasal dari kata bahasa Inggris, yaitu “to manage” yang berarti mengurus atau menata pelaksanaan, oleh karena itu manajemen diartikan sebagai seorang manajer yang sedang memimpin dan mengelola suatu lembaga/instansi yang digarapnya dengan bantuan para anggota agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Strategi

Asal kata “strategi” adalah turunan dari kata dalam bahasa Yunani,

strategos. Secara umum, strategi merupakan sebuah rencana yang dijalankan para pemimpin utama yang mengutamakan keberhasilan organisasi, disertai dengan persiapan perencanaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

3. Peningkatan Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina peserta didik di dalam atau diluar kelas.

4. Proses Pembelajaran

Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang dilakukan oleh seorang guru kepada peserta didik dalam sebuah pendidikan baik itu formal maupun non formal

