BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berperan sebagai instrumen dalam mentransformasi nilai, pengetahuan, dan keterampilan kepada peserta didik agar mampu menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi informasi saat ini, tantangan yang dihadapi generasi muda semakin kompleks. Tanpa pendidikan yang memadai, generasi muda berisiko tertinggal baik dari segi kompetensi intelektual maupun karakter moral. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan individu, tetapi juga sebagai pilar utama dalam menciptakan generasi yang cerdas, berdaya saing, dan berintegritas tinggi. Upaya untuk memperkuat sistem pendidikan dan memperluas akses bagi generasi muda merupakan langkah strategis dalam menciptakan masa depan bangsa yang lebih baik.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, karena berperan dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Dalam sistem pendidikan, guru memegang peranan sentral sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab untuk mentransfer pengetahuan, nilai, dan keterampilan kepada peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi langkah strategis yang krusial untuk memajukan pendidikan secara keseluruhan.

Pendidikan abad ke-21, tantangan yang dihadapi oleh guru semakin kompleks, termasuk kebutuhan untuk mengintegrasikan teknologi, memahami keberagaman siswa, dan memenuhi standar pendidikan nasional maupun internasional. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam merancang dan menerapkan strategi peningkatan kinerja guru menjadi semakin penting. Strategi ini harus mencakup pengembangan kompetensi, pembinaan, dan evaluasi berbasis data untuk memastikan bahwa guru dapat memenuhi tuntutan tersebut secara efektif.

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran strategis tenaga pendidik, khususnya guru, sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Namun demikian, kinerja guru tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi individu, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sistem manajerial, serta kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, peranan pimpinan sekolah, terutama kepala sekolah, menjadi faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memotivasi guru, serta mendorong pencapaian kinerja optimal.

Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, membimbing, serta memberikan teladan bagi seluruh elemen sekolah, termasuk guru. Melalui pendekatan manajerial yang visioner, partisipatif, dan komunikatif, seorang pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan yang tepat terbukti memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja guru, baik dari segi tanggung jawab, disiplin kerja, maupun kualitas pembelajaran yang diberikan.

Sementara dilain sisi, tuntutan terhadap kualitas pendidikan yang semakin tinggi menuntut kepala sekolah untuk tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai *instructional leader* yang mampu mendorong perubahan dan peningkatan mutu proses belajar mengajar. Oleh karena itu, memahami dan mengkaji peranan pimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi hal yang sangat relevan dalam upaya perbaikan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru bukan hanya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tetapi, juga sebagai langkah strategis untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing di tingkat global. Dalam konteks pendidikan, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menyediakan sumber daya, mendorong inovasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada para guru. Tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat, guru mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatasi tantangan yang semakin kompleks di era globalisasi dan digitalisasi.

Guru memegang peran strategis sebagai penggerak utama keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru tidak hanya berdampak pada hasil belajar peserta didik, tetapi juga pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi yang efektif dalam

meningkatkan kinerja guru menjadi suatu kebutuhan mendesak bagi institusi pendidikan.

Kinerja guru yang optimal ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi profesional, motivasi kerja, dan dukungan lingkungan kerja. Menurut Armstrong dan Baron (2005), manajemen kinerja yang terencana dan sistematis melalui strategi peningkatan kinerja yang efektif dapat menghasilkan perubahan positif yang berkelanjutan. Dalam lingkup pendidikan, strategi ini mencakup perencanaan, pengawasan, dan evaluasi yang berorientasi pada hasil, serta pengembangan kemampuan guru untuk memenuhi tuntutan pembelajaran abad ke-21.

Peningkatan kinerja guru juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Seperti yang dikemukakan oleh Hattie (2009) dalam penelitiannya, guru yang berkinerja tinggi berkontribusi secara langsung pada pencapaian akademik siswa. Oleh karena itu, pengembangan strategi yang berfokus pada pemberdayaan guru, seperti pelatihan, pembimbingan, dan evaluasi berbasis bukti, sangat penting untuk memastikan bahwa guru dapat menjalankan perannya secara efektif. Hal tersebut menjadi pengingat bagi seluruh pihak berwenang, seperti Bupati dan Kepala Dinas Pendidikan sebagai leading sektor bahwa pentingnya memajukan pendidikan melalui peningkatan kinerja guru harus menjadi perhatian bersama, baik oleh pemerintah, institusi pendidikan, maupun masyarakat. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan mutu pendidikan. Tetapi, juga memberikan kontribusi signifikan terhadap

kemajuan sosial, ekonomi, dan budaya suatu bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, pentingnya strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya relevan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tetapi juga sebagai upaya untuk menciptakan generasi yang kompetitif dan berdaya saing tinggi di tingkat global. Strategi tersebut harus didasarkan pada pendekatan holistik yang mencakup aspek individual, organisasi, dan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Strategi peningkatan kinerja adalah bagian integral dari manajemen kinerja, yang mencakup perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja individu atau tim. Mereka menekankan pentingnya *performance appraisal* untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan (Armstrong dan Baron, 2005).

Sehubungan dengan upaya meningkatkan mutu pendidikan, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang profesional, berdedikasi, dan berkinerja tinggi mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, membentuk karakter peserta didik, serta mencapai tujuan pembelajaran secara optimal. Namun demikian, pencapaian kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah peranan pimpinan sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan.

Pimpinan sekolah memiliki tanggung jawab strategis dalam menciptakan iklim kerja yang positif, memberikan motivasi, serta

menyediakan dukungan administratif dan pedagogis bagi para guru. Gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, serta keterampilan dalam membina hubungan interpersonal sangat memengaruhi semangat kerja, kedisiplinan, dan inovasi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, peranan pimpinan sekolah menjadi sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks, mulai dari tuntutan globalisasi, kemajuan teknologi, hingga keberagaman kebutuhan siswa. Untuk menjawab tantangan ini, peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya bergantung pada upaya individu, tetapi harus didukung oleh kebijakan dan strategi sistemik yang komprehensif. Armstrong dan Baron (2005) menggarisbawahi pentingnya manajemen kinerja yang mencakup perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan sebagai fondasi untuk meningkatkan kinerja individu, termasuk guru.

Peningkatan kinerja guru juga memiliki implikasi luas pada kualitas pendidikan nasional. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga individu yang berkarakter, adaptif, dan siap menghadapi tantangan global. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru menjadi salah satu prioritas utama dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*), khususnya dalam bidang pendidikan yang inklusif dan berkualitas.

Menurut pengamatan awal penulis pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 (SMPN 1) Kokoda Kabupaten Sorong Selatan, penulis berasumsi bahwa ada beberapa tantangan bahkan permasalahan yang terjadi. Pertama, keterbatasan sarana dan prasarana. Terbatasnya fasilitas pendukung seperti buku, alat peraga, dan teknologi pendidikan, bahkan belum adanya laboratorium sehingga dapat menghambat proses belajar-mengajar. Kedua, kurangnya profesionalitas guru. Berdasarkan Data Pokok Pendidikan (Dapodik), ada 1 (satu) guru yang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terdaftar pada SMP Negeri 1 Kokoda, namun sudah 2 tahun justru mengajar pada SMP Negeri di Teminabuan, Kabupaten Sorong Selatan.

Tabel 1

Daftar Sarana dan Prasarana

Data Gedung yang Layak Pakai	Jumlah	Daftar Kebutuhan Sarana dan Prasarana	Jumlah
Kantor / Ruang Guru	1 Ruangan	Wifi	Seluruh area sekolah
Ruang Kelas	6 Ruangan	Lapangan sekolah	1 lapangan
WC Siswa	3 Ruangan	Laboratorium IPA, Komputer, dan Bahasa	Masing-masing 1 ruangan
WC Guru	1 Ruangan	Perpustakaan	Minimal 1 ruangan
		Listrik Sekolah	Seluruh area sekolah
		Buku ajar untuk siswa dan guru	Seluruh kelas

Sumber: SMP Negeri 1 Kokoda Kabupaten Sorong Selatan

Berdasarkan data yang disajikan di atas, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kokoda Kabupaten Sorong Selatan memiliki beberapa gedung yang masih layak pakai, seperti ruangan kantor / ruang guru, ruang kelas, dan toilet baik untuk peserta didik maupun untuk guru. Gedung atau

ruangan tersbeut harus dikelola lebih maksimal agar semakin meningkatkan kinerja guru pada sekolah tersebut.

Sementara itu, ada beberapa juga sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pihak sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja gurunya. Mulai dari wifi yang belum tersedia, lapangan sekolah yang belum tersedia, serta belum tersedianya laboratorium untuk praktek peserta didik (laboratorium IPA, komputer dan bahasa). Selain itu, berdasarkan data pada tabel di atas, juga masih terkendala pada penyediaan perpustakaan untuk menambah referensi peserta didik untuk belajar, listrik yang masih terbatas serta masih minimnya buku ajar yang tersedia untuk peserta didik dan guru.

Proses pembelajaran yang efektif sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan serta kualitas tenaga pendidik. Namun, di SMP Negeri 1 Kokoda masih terdapat berbagai kendala yang signifikan. Keterbatasan fasilitas pendukung, seperti minimnya ketersediaan buku ajar, alat peraga, teknologi pendidikan, bahkan ketiadaan laboratorium, menjadi hambatan serius dalam mendukung proses belajar-mengajar yang bermutu. Selain itu, persoalan terkait profesionalitas guru turut menjadi tantangan. Berdasarkan data Dapodik, terdapat satu guru berstatus PPPK yang secara administratif terdaftar di SMP Negeri 1 Kokoda, tetapi telah dua tahun mengajar di sekolah lain, yakni di SMP Negeri di Teminabuan, Kabupaten Sorong Selatan. Kondisi ini mencerminkan lemahnya manajemen dan distribusi

tenaga pendidik, yang berpotensi berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah tersebut.

Sebagaimana hasil penelitian oleh Donatus Wea (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memeiliki peran penting dalam mediasi yang dominan dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama katolik di Papua. Oleh karena itu, direkomendasikan kepada penyelenggara pendidikan agar menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi calon guru pendidikan agama katolik sesuai dengan kitab hukum katolik 1983.

Kompetensi guru memiliki peran yang sangat penting dalam memediasi pengaruh rekrutmen dan kesadaran akan panggilan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Katolik. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh rekrutmen dan kesadaran akan panggilan terhadap kinerja guru secara langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui kompetensi. Kompetensi memainkan peran dominan dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Katolik.

Kemudian hasil penelitian Ratna Rosita Pangestika & Fitri Alfarisa (2015) juga mengungkapkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Indonesia belum terintegrasi secara baik sehingga diperlukan suatu program khusus profesi yang berfungsi untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu melalui pendidikan profesi guru (PPG). Program PPG yang diupayakan oleh pemerintah akan menghasilkan guru guru profesional yang memiliki kompetensi lulusan tinggi dan mampu berdaya saing dengan asing.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menuntut adanya persaingan bebas di berbagai bidang, termasuk pendidikan, sehingga guru di Indonesia harus memiliki profesionalisme yang tinggi agar mampu bersaing. Pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas guru melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, namun belum terintegrasi dengan baik. Oleh karena itu, program PPG dianggap penting untuk menghasilkan guru-guru profesional yang kompeten dan berdaya saing.

Selanjutnya hasil penelitian Marwan Sileuw, dkk (2019) juga mengungkapkan bahwa model Pelatihan yang di lakukan dalam perbaikan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Jayapura yang oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (BDK) Propinsi Papua, Kementerian Agama Propinsi Papua adalah mengarah kepada model klasik, yakni model yang dilakukan dengan memenuhi aspek perencanaan, teknik pelaksanaan, metode, pelatihan, materi pelatihan, Instruktur pelatihan, penjadwalan, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Penelitian ini mengelaborasi model pelatihan dalam perbaikan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kota Jayapura, dengan fokus pada variabel-variabel seperti perencanaan pelatihan, jenis kegiatan pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur, jadwal, sarana, peserta, dan evaluasi pelatihan. Model pelatihan yang diterapkan cenderung klasik, dengan penekanan pada aspek-aspek perencanaan, teknik pelaksanaan, metode, materi, instruktur, penjadwalan, peserta, dan evaluasi pelatihan.

B. Rumusan Masalah

Proses pembelajaran yang efektif sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan serta kualitas tenaga pendidik. Namun, di SMP Negeri 1 Kokoda masih terdapat berbagai kendala yang signifikan. Keterbatasan fasilitas pendukung, seperti minimnya ketersediaan buku ajar, alat peraga, teknologi pendidikan, bahkan ketiadaan laboratorium, menjadi hambatan serius dalam mendukung proses belajar-mengajar yang bermutu. Selain itu, persoalan terkait profesionalitas guru turut menjadi tantangan. Berdasarkan data Dapodik, terdapat satu guru berstatus PPPK yang secara administratif terdaftar di SMP Negeri 1 Kokoda, tetapi telah dua tahun mengajar di sekolah lain, yakni di SMP Negeri di Teminabuan, Kabupaten Sorong Selatan. Kondisi ini mencerminkan lemahnya manajemen dan distribusi tenaga pendidik, yang berpotensi berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kokoda Kabupaten Sorong Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong Selatan terkait strategi dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kokoda Kabupaten Sorong Selatan. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan informasi kepada pimpinan khususnya Kepala Sekolah SMPN 1 Kokoda Kabupaten Sorong Selatan dalam rangka pengembangan strategi peningkatan kinerja guru-gurunya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan dampak dan kontribusi terhadap perkembangan ilmu administrasi publik. Selanjutnya, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pembanding dan/atau rujukan ilmiah bagi peneliti lain yang hendak meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini.