

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan di setiap negara. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, mengembangkan segala potensi yang dimiliki peserta didik melalui proses pembelajaran

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia menjadi salah satu perhatian utama pemerintah. Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah kualitas guru. Cara guru mengajar dapat dipengaruhi oleh perspektif mereka terhadap materi pembelajaran. Guru yang merasa nyaman dengan topik tersebut, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang efektif dan menarik bagi siswa (Margot dan Kettler, 2019). Menggunakan keterampilan komunikasi non-verbal yang efektif dapat memberikan dampak positif pada suasana hati siswa dan pencapaian akademik mereka (Bambaeeroo dan Shokrpour, 2017). Guru yang berkualitas dapat memberikan pengaruh positif terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan posisi untuk menciptakan kehidupan bangsa yang cerdas. Pendidik

yang profesional diharapkan mampu berkontribusi dalam pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang memiliki ketakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berilmu pengetahuan dan teknologi, serta mempunyai budi pekerti luhur.

Guru mempunyai pengaruh yang paling penting terhadap kemajuan siswa dan kunci dalam sistem pendidikan, meskipun masih memiliki permasalahan terkait rendahnya kualitas pengajaran, kualitas pendidikan, maupun praktek pengajarannya. Salah satu faktor tidak terselesaikannya permasalahan tersebut adalah kurangnya sistem pemantauan yang layak dan pengawasan yang efektif terhadap kinerja guru. Menurut Jeffry (2020) pengawasan mutu sebagai salah satu hal terpenting dalam kerangka administrasi. Ini memiliki komponen penting dari keberhasilan dan kegagalan sekolah.

Evaluasi kinerja guru adalah prosedur memberikan kesempatan yang aman dan mendukung bagi individu untuk terlibat dalam refleksi kritis untuk mengangkat masalah, mengeksplorasi masalah, dan menemukan cara baru untuk menangani situasi dan diri sendiri. Catesby (2014) mengatakan bahwa keterampilan pengawasan dalam manajemen sekolah akan mengurangi untuk mengawasi cacat sistem kemudian dengan benar melakukan penggantian dengan yang baru berdasarkan disposisi cerdas untuk pengembangan staf yang mereka bawah sistem sekolah ke tempat yang lebih tinggi untuk ditiru. Berdasarkan hal tersebut, profesi guru harus dilaksanakan peningkatan dan pengembangan secara terus menerus disetiap zamannya. Selain itu, agar fungsi dan tugas utama guru dapat dilaksanakan mengikuti aturan yang ditetapkan, jadi mesti ada yang disebut

penilaian kinerja guru yang memberi jaminan atas cara pembelajaran adapun mempunyai kualitas pada tingkat pendidikan

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Menurut Ismawantini et al., (2019) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi

Penilaian terhadap kinerja merupakan suatu proses lanjutan dari proses analisis pekerjaan atau jabatan (*job analysis*), melalui penilaian kinerja kita dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga. Dalam melakukan penilaian kinerja, yang dinilai adalah kontribusi guru kepada lembaga selama periode waktu tertentu. Setelah dilakukannya penilaian kinerja, umpan balik sangat memungkinkan untuk guru mengetahui seberapa baik mereka bekerja bila dibandingkan dengan standar organisasi atau lembaga. Proses evaluasi tidak hanya dilakukan untuk melihat sejauh mana tugas tersebut dapat dilaksanakan, tetapi juga sebagai alat perencanaan sumber daya manusia dan untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dimasa yang akan datang.

Proses penilaian juga berfungsi dalam mengontrol kualitas fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru. Jika dalam suatu sekolah terlalu

banyak guru yang berprestasi buruk, maka hal tersebut mencerminkan adanya kesalahan pada satu atau beberapa fungsi manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka kepala sekolah perlu memonitor hasil-hasil dari penilaian kinerja, karena hasil tersebut dapat menjadi barometer fungsi manajemen secara keseluruhan. Selain itu, dapat mencegah adanya kesalahpahaman tentang kualitas kerja yang diinginkan suatu lembaga atau organisasi, menghargai kontribusi positif dan mendorong komunikasi dua arah antara kepala sekolah dengan guru. Pada prinsipnya, evaluasi harus mempunyai alat ukur yang digunakan sebagai standar dalam mengevaluasi.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Peran dari pengawasan kualitas guru sangat penting untuk memiliki komunikasi yang lebih baik bukan sekadar mengawasi dan memberikan akses dan sumber daya yang berbeda dalam menerapkan peraturan, pedoman dan program yaitu salah satunya instrumen yang digunakan dalam penilaian kinerja guru. Menurut hasil penelitian Hesti dkk (2014) tugas pokok dan fungsi guru sekolah dasar memiliki perbedaan dengan guru jenjang yang lainnya, hal ini menjelaskan bahwa guru sekolah dasar khususnya guru kelas memiliki peran yang lebih kompleks dibanding dengan guru pada jenjang pendidikan yang lainnya. Guru sekolah dasar memiliki kewajiban dalam membimbing siswa. Kompleksnya tugas guru tersebut, berarti diperlukan instrumen yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi gurunya

Dari hasil observasi gambaran instrumen penilaian kinerja guru di Serdang Bedagai didapat bahwa instrumen untuk menilai kinerja guru cenderung masih terakumulasi dalam satu bagian, misalnya kinerja guru dalam pembelajaran. Instrumen tersebut merupakan akumulasi penilaian kinerja berdasarkan totalitas tugas pokok dan fungsi guru, yang tidak dispesifikasi berdasarkan komponen-komponen tugas pokok dan fungsi guru. Kekurangan dari instrumen ini tidak terfokus pada tujuan yang akan dinilai, dapat membuat kerancuan pada penilaian yang akan diperoleh, oleh karena itu sangat penting mengembangkan instrumen penilaian kinerja guru yang khusus dan terfokus pada penilaian tugas pokok dan fungsi seorang guru.

Peraturan yang merincikan tugas pokok dan fungsi guru terdapat pada Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018, pada peraturan ini menjabarkan tugas dan fungsi seorang guru secara khusus dan terperinci, sehingga bisa dijadikan sumber

pengembangan instrument penilaian kinerja guru berbasis tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan beban kerja selama 37,5 jam kerja efektif bagi guru mencakup kegiatan pokok :1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, 2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, 3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, 4) membimbing dan melatih peserta didik, 5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Pada kegiatan pokok merencanakan pembelajaran atau pembimbingan yang berdasarkan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 pada pasal 4 meliputi . pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran/pembimbingan/program kebutuhan khusus pada satuan Pendidikan, pengkajian program tahunan dan semester; dan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan pembimbingan. Dalam hal ini berarti instrument penilaian harus diperinci kembali untuk lebih memperjelas penilaian yang disesuaikan dengan pasal 4 Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018.

Penilaian kinerja guru berbasis pada tugas pokok dan fungsinya dengan mempergunakan tiap komponen yang merupakan tugas pokok dan fungsi guru diperoleh nilai penting dari penilaian kinerja yang lebih komprehensif serta berdasarkan substansi pekerjaan guru, sangat berhubungan dengan keadaan dan kondisi yang sebenarnya dan bisa digunakan untuk memperbaiki kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi seorang guru.

Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan instrumen penilaian kinerja guru secara teratur dan berkelanjutan. Secara umum ukuran kinerja dapat dilihat dari lima hal, yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability* dan

*communication* (Wicaksono et al., 2018). Dalam konteks demikian jika Kinerja Guru dapat dinilai dengan instrumen penilaian kinerja guru yang handal, maka instrumen bukan hanya menuntut membaiknya layanan kualitas pembelajaran, namun juga akan membekali guru itu sendiri beberapa kemampuan pelengkap. Kemampuan tersebut antara lain: kualitas hasil pekerjaan, disiplin ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pengembangan inisiatif atau prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengembangkan instrumen yang sudah ada menjadi lebih terfokus pada tugas pokok dan fungsi guru.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia menjadi salah satu perhatian utama pemerintah
2. Kurangnya sistem pemantauan dan pengawasan yang efektif terhadap kinerja guru
3. Gambaran instrumen penilaian kinerja guru di Serdang Bedagai didapat bahwa instrumen untuk menilai kinerja guru cenderung masih terakumulasi dalam satu bagian
4. Instrumen yang digunakan dalam penilaian kinerja guru, belum berbasis pada hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru, dalam mengajar,

mendidik, melatih dan mengarahkan, membimbing serta menilai dan mengevaluasi

5. Instrumen yang digunakan dalam menilai kinerja guru cenderung terakumulasi dalam satu bagian

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pengembangan Instrument Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar berbasis Tugas Pokok dan Fungsi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pengembangan produk instrument penilaian kinerja guru yang dikembangkan?
2. Bagaimana validitas instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan menurut ahli materi dan ahli desain?
3. Bagaimana efektivitas instrument penilaian kinerja guru yang dikembangkan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pengembangan Instrument Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar berbasis Tugas Pokok dan Fungsi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pengembangan produk instrument penilaian kinerja guru yang dikembangkan
2. Untuk mengetahui bagaimana validitas instrument penilaian kinerja guru yang dikembangkan menurut ahli materi dan ahli desain
3. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas instrument penilaian kinerja guru yang dikembangkan

## 1.5 Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan kegunaan, penelitian ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis.

### 1. Secara teoritik

- a. Menambah *khazanah* (kekayaan) pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai masalah-masalah sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas dalam manajemen pendidikan
- b. Penelitian ini secara teoritik berguna sebagai bahan acuan dan kajian ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru.

### 2. Secara praktis

- a. Bagi dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengambil kebijakan dalam rangka membantu memenuhi sistem penilaian dan pengawasan.
- b. Untuk kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
- c. Untuk pengawas dapat dijadikan instrumen dalam melakukan penilaian dan pengawasan bagi sekolah yang di ampu
- d. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kualitas kinerja
- e. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian yang sejenisnya.