

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah adalah salah satu institusi pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan negara untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang diperlukan dalam proses pembangunan bangsa. Salah satu komponen suatu sekolah sebagai sebuah sistem adalah guru¹. Guru memegang peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan karena guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah². Pendidikan yang baik dan unggul tetap bergantung pada kondisi mutu dan keprofesionalitasan seorang guru³.

Oleh karena itu, Lembaga penyelenggara pendidikan memiliki peranan krusial dalam mengembangkan kompetensi profesional guru guna mendukung peningkatan kinerja mereka demi tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik⁴.

¹ A. Supiana Heti Aisah, Qiqi Yulianti Zaqiah, "Jurnal Pendidikan Islam.," *Jurnal Pendidikan Islam* 1 (2021): 128–35, <https://doaj.org/article/71f4274e4bdb4f8c8b98e653d7164833>.

² UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1, "UU 14-2005 Guru Dan Dosen.Pdf," *Produk Hukum*, n.d., <https://jdih.usu.ac.id>.

³ Nur Haizah Siregar, "Pengembangan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dilakukan Melalui Peningkatan Profesionalitas Guru," *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP* 1, no. 1 (2020): 38, <https://doi.org/10.30596/jppp.v1i1.4454>.

⁴ Abd. Khalid Hs. Pandipa, "Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara," *Jurnal Ilmiah Administratie* 12, no. 1 (2019): 1–9.

Guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi akan berdampak langsung pada keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah⁵.

Namun realitanya, banyak tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru⁶. Diantaranya keterampilan mengajar yang masih rendah dikarenakan masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya. Karenanya pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Salah satunya adalah dengan memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan seminar dan memberikan tunjangan sertifikat⁷.

Di sisi lain menurut Mariana dan Rita Darmayanti⁸ kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya gaji guru, khususnya guru honorer. Adanya institusi pencetak guru yang kurang memperhatikan bagaimana output yang akan dihasilkan. Sehingga sistem pendidikan yang diselenggarakan selama pendidikan guru berlangsung tidak mencapai hasil yang maksimal, kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya⁹. Dalam hal ini, keterhambatan dalam meningkatkan kinerja guru juga bisa terjadi karena sebuah faktor. Menurut Asiva

⁵ Jainiyah Jainiyah et al., "Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa," *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2, no. 6 (2023): 1304–9, <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.284>.

⁶ Tica Chyquitita, "Meningkatkan Kualitas Pengajaran: Menyikapi Tantangan Profesionalisme Guru Di Masa Kini," *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 3, no. 3 (2024): 1–9, <https://doi.org/10.55904/nautical.v3i3.1309>.

⁷ L Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru. Intelektualita," *Intelektualita* 3, no. 1 (2020): 15–25.

⁸ Mariana Ulfah Hoesny and Rita Darmayanti, "Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka," *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 11, no. 2 (2021): 123–32, <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3595>.

⁹ Hoesny and Darmayanti.

Noor Rachmayani¹⁰ Faktor internal kinerja guru merupakan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri guru sendiri dan dapat memengaruhi performa kerjanya, seperti contohnya yaitu kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi pendidik, pengalaman lapangan, serta latar belakang keluarga. Sementara itu, faktor eksternal merupakan elemen yang berasal dari lingkungan luar guru yang turut berdampak pada kinerjanya, antara lain meliputi: (1) penghasilan atau gaji; (2) ketersediaan sarana dan prasarana; (3) kondisi fisik lingkungan kerja; dan (4) gaya kepemimpinan pimpinan atau atasan.

Jika dilihat lebih jauh kenyataannya, kinerja guru yang baik tidak hanya berpengaruh pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada perkembangan siswa sebagai generasi penerus bangsa. Untuk itu, peningkatan kualitas kinerja guru perlu diiringi dengan upaya peningkatan kesejahteraan yang dapat mendukung profesionalisme mereka. Dalam peningkatan kinerja guru penyusunan strategi yayasan untuk kesiapan guru dalam menghadapi tantangan yaitu perlunya intervensi strategis untuk meningkatkan kualitas guru¹¹.

Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar, sebagai lembaga pendidikan yang memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, menyadari pentingnya mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik, salah satu langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP)¹². Program ini dirancang untuk memberikan pelatihan,

¹⁰ Asiva Noor Rachmayani, no. 1 (2015): 6.

¹¹ Joni Wilson Sitopu et al., "Peningkatan Kualitas Guru : Pelatihan Dan Pengembangan Profesional Dalam Pendidikan," *Communnity Development Journal* 4, no. 6 (2023): 13441.

¹² Hilma Humas, "No Title," 2021, [https://www.al-azhar.or.id/pembukaan-pembinaan-awal-pegawai-yipi-al-azhar-ke-22/#:~:text=Senin%2C 20 Desember 2021 YPI,bawah naungan YPI Al Azhar.](https://www.al-azhar.or.id/pembukaan-pembinaan-awal-pegawai-yipi-al-azhar-ke-22/#:~:text=Senin%2C%20Desember%202021,YPI,bawah%20naungan%20YPI%20Al%20Azhar.)

pendampingan, serta pembinaan kepada guru-guru baru agar mereka dapat lebih cepat beradaptasi dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Pembinaan yang dilakukan tidak hanya terbatas pada aspek profesionalisme dalam mengajar, tetapi juga mencakup aspek kesejahteraan guru yang meliputi pemberian fasilitas yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, dan perhatian terhadap kebutuhan psikologis guru.

Hal tersebut di atur dalam sistematika pokok kepegawaian dan petunjuk pelaksanaan peraturan kepegawaian, sebagaimana dimuat ketetapan pengurus no:01 tahun 2022 tentang peraturan pokok kepegawaian dan ketetapan pengurus no:02 tahun 2023 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan kepegawaian, yang terdiri dari 12 Bab 111 pasal 604 ayat.

Peningkatan kinerja melalui program pembinaan awal pegawai (PAP) diharapkan membawa pengaruh yang konstruktif terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan yang diberikan di sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai tantangan yang perlu dihadapi, seperti keterbatasan waktu, variasi kebutuhan dan harapan guru yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap strategi yang diterapkan dalam PAP dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program ini.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas secara mendalam mengenai strategi yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar dalam meningkatkan kinerja melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP). Di samping itu,

penelitian ini juga akan mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program tersebut.

Dari pemaparan di atas, akhirnya penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“Strategi Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Program Pembinaan Awal Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Al-Azhar Jakarta Selatan”**. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi yayasan dan Lembaga pendidikan lainnya dalam merancang program-program pembinaan yang lebih baik.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan uraian pokok yang ada pada konteks penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut, yaitu :

1. Tantangan dalam meningkatkan kinerja guru
2. Rendahnya motivasi dan kesejahteraan guru
3. Tantangan dalam pelaksanaan program pembinaan awal pegawai (PAP)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di paparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar dalam meningkatkan kinerja guru melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP)?

2. Apa tantangan yang dihadapi oleh Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar dalam meningkatkan kinerja guru melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP)?
3. Bagaimana dampak dari Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP) terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar dalam meningkatkan kinerja guru melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP).
2. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar dalam meningkatkan kinerja guru melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP).
3. Untuk mengetahui dampak Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP) terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

- b. Mengkonfirmasi atau menguji teori-teori yang berkaitan dengan kinerja guru

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi yayasan pendidikan Islam Al-Azhar dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan strategi pembinaan guru baru agar lebih efektif, tepat sasaran, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi pihak sekolah di bawah naungan yayasan dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengimplementasikan program pembinaan awal pegawai, serta menjadi acuan dalam menyesuaikan kebutuhan pelatihan sesuai dengan kondisi dan karakteristik masing-masing sekolah.
- c. Bagi guru-guru baru memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pembinaan awal, sehingga guru dapat lebih aktif, antusias, dan siap beradaptasi dalam menjalankan tugas secara professional sejak awal bergabung.
- d. Bagi lembaga pendidikan lain temuan dan rekomendasi dalam penelitian ini dapat diadopsi sebagai model strategi pembinaan guru baru, terutama bagi yayasan atau sekolah swasta yang ingin meningkatkan mutu pengajar secara sistematis.

Bagi praktisi pendidikan dan pengambil kebijakan memberikan gambaran empiris terkait hubungan strategi pembinaan dan kinerja guru, yang dapat dijadikan rujukan dalam merancang program

peningkatan kualitas pendidikan di tingkat yayasan atau institusi pendidikan.