

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam keberhasilan individu maupun organisasi. Kinerja menjadi tolok ukur efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan nilai tambah.¹ Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada ketidak beresan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan.² Kinerja menjadi kunci dalam mengukur pencapaian tujuan organisasi, baik organisasi publik dan swasta maupun pendidikan.

Putra dan Lestari mengungkapkan kinerja dalam konteks organisasi publik dan swasta bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan daya saing di era globalisasi dan digitalisasi. Organisasi dengan kinerja SDM yang baik lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih inovatif.³ Hal ini menunjukkan pentingnya setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik karena berdampak pada keunggulan dan daya saing individu maupun organisasi.

¹ Armstrong, Michael. *Manajemen Kinerja*. Penerjemah: Rizal. Penerbit Nusamedia. 2021. hal 5.

² Yanuar. Compensation, Motivation, and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4). 2017.

³ Putra, Y., & Lestari, D. Peran Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 2021. hal. 88–96.

Sutisna dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja dalam bidang pendidikan berdampak pada mutu lulusan. Kinerja guru tidak hanya menentukan pencapaian kurikulum, tetapi juga membentuk karakter dan kompetensi siswa.⁴ Menurut Kusumaningrum, dkk., kinerja guru merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Produktivitas guru merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi, motivasi, dukungan, dan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif. Aspek strategis kinerja guru perlu mendapat perhatian agar pendidikan di Indonesia dapat terus berkembang menuju arah yang lebih baik.⁵ Kedua penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja guru berperan penting dalam meningkatkan mutu lulusan dan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Beberapa penelitian di atas menganalisis kinerja dalam berbagai konteks, antara lain organisasi 2ublic, perusahaan swasta, dan pendidikan. Secara umum menganalisis kinerja yang berdampak pada mutu lulusan, keteraturan dalam organisasi, dan daya saing di lingkungan global. Namun, penelitian yang akan dilakukan berbeda konteks dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian akan menganalisis kinerja dalam konteks kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

⁴ Sutisna. Kinerja Guru dalam Perspektif Kompetensi Profesional. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(2), 2020, hal. 134–145.

⁵ Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T.A, dan Cahyani, R. Kinerja Guru sebagai Aspek Strategis dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin*, 1(3), 2024, hal. 103-114.

Perdirjen GTK No. 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku indikator kerja sesuai kinerja individu dan target yang disepakati bersama pejabat penilai kinerja. Capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja guru berdasarkan melaksanakan tugas yang meliputi a) merencanakan pembelajaran; b) melaksanakan pembelajaran; c) menilai hasil pembelajaran; d) membimbing dan melatih peserta didik; dan e) melaksanakan tugas tambahan.⁶ Peraturan ini memberikan batasan dan ukuran kinerja yang harus dimiliki guru dalam konteks pembelajaran.

Joen, dkk. memberikan gambaran tentang profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain (a) guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang; (b) guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana; (c) belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan; (d) tidak konsisten dalam implementasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan; dan € guru masih dominan menggunakan metode ceramah pada proses pembelajaran.⁷ Gambaran ini menunjukkan adanya penyimpangan dalam sebuah proses kerja yang dilakukan oleh seorang guru sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan target.

Penelitian awal melalui wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sekolah dan Guru SMP Negeri pada tanggal 20 Maret 2025 dan hasil angket yang disebar

⁶ Perdirjen GTK No. 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah.

⁷ Joen, Siemze, Purnamawati, dan Amiruddin. *Kinerja Guru. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama. 2022. hal. 4.

melalui *google form* pada Guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi diperoleh data dan fakta, sebagai berikut:

- a. 48,7% guru mampu menggunakan metode pembelajaran untuk meningkatkan pemahaman siswa;
- b. 32% guru mampu menggunakan media pembelajaran digital/proyektor;
- c. 30,8% guru menyiapkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran);
- d. 33,3% guru mampu mengelola kelas agar tetap kondusif;
- e. 24,4% siswa menunjukkan minat yang tinggi mengikuti pembelajaran;
- f. 51,3% guru mampu menyampaikan materi pembelajaran sesuai bidang studi;
- g. 37,2% guru hadir di sekolah tepat waktu;
- h. 35,9% guru mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kemampuan mengajar.

Data dan fakta di atas menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu masih rendah, sebagian besar indikator kinerja guru menunjukkan kurang dari 50%. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru dan faktor-faktor yang berhubungan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu, beberapa faktor yang berdampak pada kinerja guru, antara lain kemampuan literasi digital dan perilaku kerja. Suryani dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja guru diukur melalui kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, serta mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan literasi dan perilaku kerja. Kemampuan literasi akademik dan digital mempengaruhi cara guru dalam

mengelola informasi dan sumber daya dalam pembelajaran.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan literasi digital dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Westhuizen dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja guru yang tinggi merupakan hasil dari kemampuan literasi yang baik dan perilaku kerja yang positif. Kemampuan literasi akademik dan digital mempengaruhi cara guru dalam mengelola informasi dan sumber daya dalam pembelajaran. Literasi dalam konteks pendidikan, mencakup kemampuan membaca, menulis, serta pemahaman dan penggunaan informasi untuk mengatasi masalah sehari-hari. Guru dengan kemampuan literasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengelola pembelajaran.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan literasi digital berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***Hubungan Kemampuan Literasi Digital dan Perilaku Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi.***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang ditemukan sebagai berikut:

⁸ Suryani, I. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pengembangan Pendidikan*, 12(3), 2018. 67-75.

⁹ Westhuizen, P.V. The Relationship between Teacher Literacy and Student Performance. *Educational Review*, 18(1), 2016. 123-135.

1. Kinerja guru masih rendah.
2. Etos kerja perlu ditingkatkan agar kinerja meningkat.
3. Perilaku kerja harus diarahkan untuk mencapai kinerja.
4. Model pembelajaran masih bersifat konvensional.
5. Kemampuan literasi guru yang masih rendah berdampak pada kinerja.
6. Kurangnya pemanfaatan platform digital dalam pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi lingkup pembahasan pada kemampuan literasi digital, perilaku kerja, dan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang sudah ditetapkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kemampuan literasi digital dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi?
2. Apakah terdapat hubungan perilaku kerja dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi?
3. Apakah terdapat hubungan kemampuan literasi digital dan perilaku kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini untuk mengetahui hubungan, menganalisis dan memberikan solusi tentang :

1. Kemampuan literasi digital dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi.
2. Perilaku kerja dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi.
3. Kemampuan literasi digital dan perilaku kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini menghasilkan sintesis baru mengenai kinerja guru, literasi digital, dan perilaku kerja guru.
- b. Penelitian ini dapat meningkatkan khazanah keilmuan dalam bidang literasi digital, perilaku kerja guru, dan kinerja guru.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya dalam kaitannya dengan kemampuan literasi dan perilaku kerja.
- d. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi kepala sekolah, pengambil kebijakan, dan praktisi pendidikan, sebagai berikut:

a. Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah

Penelitian ini bermanfaat dalam menyusun kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru di wilayahnya.

b. Kepala Sekolah

Penelitian ini bermanfaat bagi sekolah dalam mengidentifikasi kebutuhan guru yang kompeten dan profesional sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

c. Guru

Penelitian ini bermanfaat bagi guru untuk meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.