

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan secara nasional memiliki peran penting dalam pembentukan karakter peserta didik dengan memiliki social budaya yang berbeda, pendidikan harus bisa mengakomodasi semua kebutuhan belajar peserta didik dalam sebuah lembaga pendidikan tersebut. Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 , Pendidikan adalah 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Di era masa depan dengan pendidikan yang berkualitas bisa mencetak generasi yang berkarakter, beriman dan bertaqwa dan berkualitas untuk menghadapi tantangan global di era industry 5.0. Pendidikan yang inovatif kreatif dan memuat prinsip demokratis dimana peserta didik bisa mengembangkan minat, bakat dan potensinya karena setiap peserta didik memiliki karakter yang unik dan berbeda. Untuk mewujudkannya diperlukan sebuah lembaga atau institusi yaitu sekolah yang bisa mengembangkan karakter dan kompetensi kognitif, afektif dan psikomotorik siswa perlu adanya manajemen sekolah yang baik dengan pengelolaan yang bisa dipertanggungjawabkan terutama kompetensi guru sebagai ujung tombak pendidik.

Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan adalah upaya untuk menuntun anak

agar mencapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan juga harus memerdekakan manusia dan segala aspek kehidupan. Pendidikan harus memperhatikan kodrat alam dan kodrat zaman (Ki Hajar Dewantara (2009:27). Guru memiliki kewajiban menuntun kekuatan yang ada pada diri peserta didik dan mengembangkan potensi untuk mencapai kebahagiaan dalam dirinya. Dalam proses menuntun, peserta didik bebas mengembangkan dirinya, namun tetap dalam pantauan guru. Guru sebagai pamong yang tugasnya mengarahkan dan memberi tuntunan agar peserta didik tetap berada pada arahnya dan tidak membahayakan dirinya sendiri. Guru sebagai fasilitator harus memiliki potensi dan memberdayakan semua kekuatan dan aset dalam dirinya sehingga peserta didik menemukan kemerdekaannya dalam belajar. Hal ini selaras dengan kurikulum merdeka saat ini.

Guru harus bisa memberdayakan diri untuk memahami bagaimana karakteristik peserta didik, memahami gaya belajar mereka sehingga guru mampu membuat perencanaan yang matang untuk pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Guru harus merancang pembelajaran yang menarik, aktif, inovatif dan menyenangkan. Pendidikan hendaknya disesuaikan dengan zaman, maka kemampuan guru juga harus diupgrade sesuai perkembangan zaman dan menyesuaikan generasi zamannya. Pendidikan saat ini menekankan pada aspek keterampilan abad 21 dimana pembelajaran berpusat dan berpihak kepada peserta didik. Guru sebagai pendidik harus menyesuaikan dengan hal tersebut.

Pada zaman era sebelum kemerdekaan, metode mengajar guru yang terkesan monoton sehingga di zaman saat ini guru harus berinovasi untuk memberikan pembaharuan terhadap proses pembelajaran abad 21. Pembelajaran saat ini lebih berpihak pada peserta didik serta guru dapat melakukan pembelajaran

yang berdiferensiasi. Bapak Pendidikan Nasional juga menegaskan bahwa jangan didik anak di zamanmu berada, namun didiklah anak sesuai zamanya. Hal ini tentu karena Pendidikan zaman sebelum merdeka dengan zaman saat ini sudah sangat berubah drastis sehingga sebagai seorang guru harus memiliki pemikiran yang maju dan berkembang (Ki Hadjar Dewantara, 2009:28).

Hakikat pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu secara holistik, mencakup aspek intelektual, moral, emosional, dan sosial. Pendidikan tidak hanya terbatas pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan, dan nilai-nilai kehidupan agar seseorang dapat berkontribusi dalam masyarakat yang diperoleh melalui lembaga pendidikan (Rahmat dan Abdillah, 2019: 53). Lembaga pendidikan sarana penting untuk membentuk manusia yang berpengetahuan, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan global. Namun, keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada manajemen pendidikan yang baik. Untuk memastikan bahwa manajemen pendidikan berjalan efektif, diperlukan manajemen pemberdayaan tenaga pendidik yang kuat. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan semua guru untuk semua aspek pendidikan, termasuk dalam praktik manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

Pendidikan merupakan proses yang tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan, dan nilai-nilai yang penting dalam kehidupan. Kepala sekolah dan guru memainkan peran penting dalam membentuk visi, misi, dan praktik manajemen pemberdayaan guru di sekolah apalagi sekarang ini maraknya pembelajaran yang harus dikembangkan

oleh guru di sekolah dalam praktik pembelajaran. Syafaruddin menyatakan Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan (Syafaruddin, 2012:20).

M. Kristiawan menyatakan Manajemen sekolah bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola berbagai aspek operasional di sekolah, termasuk sumber daya manusia, kurikulum, sarana prasarana, dan hubungan dengan masyarakat. Agar manajemen sekolah berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan diperlukan kerja sama komunitas yang ada di sekolah dalam peningkatan pemberdayaan guru (M Kristiawan, 2017:65). Manajemen pemberdayaan guru sangat penting bagi suatu lembaga pendidikan untuk memaksimalkan standar proses dalam sebuah pendidikan. Banyak Lembaga sekolah yang belum memaksimalkan pemberdayaan guru yang ada di sekolahnya dalam meningkatkan mutu Pendidikan sehingga isu ini sangat penting untuk diteliti. Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif. Dalam konteks pendidikan formal, guru menjadi elemen kunci dalam menentukan efektivitas pembelajaran di sekolah. Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, serta dukungan yang diterima oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, manajemen pemberdayaan guru menjadi aspek yang sangat krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Manajemen pemberdayaan guru mencakup berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, kesejahteraan, dan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif, inovatif dan kreatif

seperti pembelajaran *deep learning*. Pemberdayaan ini dapat diwujudkan melalui berbagai program seperti pelatihan strategi pembelajaran yang baru ini yaitu *deep learning* dan pelatihan yang sesuai dengan pembelajaran era masa digitalisasi. Selain itu adanya pengembangan profesional, pemberian insentif yang memadai, penguatan peran kepemimpinan sekolah, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Semua aspek tersebut harus bersinergi dan seimbang untuk mewujudkan kualitas pembelajaran di lembaga tersebut. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada semua guru untuk melakukan upgrade pengembangan profesionalisme guru. Dalam suatu jurnal penelitian yang disampaikan oleh Widodo (2020) menyatakan penelitian yang dilakukannya untuk menganalisis strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu Pendidikan memerlukan strategi pemberdayaan guru yang tepat.

Menurut jurnal penelitian Ayu Kartika (2022) menyatakan Pemberdayaan guru menjadi salah satu parameter dalam manajemen yang esensial karena guru adalah daya yang bersumber pada manusia serta mampu meneruskan upaya kepada sumber lain dalam konteks manajemen. Sehingga jika guru tidak memiliki keterampilan untuk mendayakan serta memberikan usaha terhadap orang lain, oleh karena itu dipastikan manajemen sekolah bersangkutan tidak akan berjalan efisien. Saat ini, banyak sekolah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran akibat kurangnya tingkat pemberdayaan guru. Beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pemberdayaan guru antara lain kurangnya pelatihan berkelanjutan, beban kerja yang tinggi, minimnya dukungan dari manajemen sekolah, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Masih ada beberapa

guru yang merasa aman di zona nyaman dan belum memiliki motivasi untuk mengembangkan diri menyesuaikan dengan perkembangan era *deep learning* dan digitalisasi. Selain itu hal ini berkaitan dengan kemampuan manajemen dari kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru yang ada di sekolah.

Dalam mengelola sekolah kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan Pendidikan secara luas Novianty Djafri (2012:3) Pengelolaan pemberdayaan sekolah yang kurang tepat berdampak pada menurunnya efektivitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Bahkan saat pelaksanaan lomba cerdas cermat sekecamatan banyak lembaga yang nilainya rendah dan dibawah rata-rata. Oleh karena itu sebaiknya dalam pemberdayaan guru dibutuhkan manajemen yang tepat sesuai dlngan keadaan sekolah masing-masing.

Saat ini di kecamatan Parengan beberapa lembaga sekolah dasar memiliki banyak guru yang berprestasi. Guru berprestasi tersebut sebagian dari guru penggerak maupun dari non penggerak. Menariknya guru-guru ini bisa mengembangkan kompetensi mereka di lembaga dan bisa memberdayakan potensi mereka pada tenaga pendidik yang ada di lembaganya. Guru-guru ini mempunyai inovasi dan kreativitas yang baik dipadankan dengan ilmu digitalisasi dan pembelajaran yang *deep learning* dengan membuat konten pembelajaran yang menyenangkan. Kompetensi dan potensi oknum guru tersebut tentunya berkaitan dengan bagaimana manajemen pemberdayaan yang ada pada lembaga tersebut. Pembelajaran yang dibuat bisa meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya. Banyak praktik baik dan konten edukasinya sangat menginspirasi guru lain. Lembaga tersebut adalah UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras 1.

UPT SDN Margorejo memiliki 1 kepala sekolah, 6 guru kelas, 1 guru agama, 1 guru PJOK dan 1 PTT. Semua guru di UPT SDN Margorejo memiliki kualifikasi pendidikan S1 dan PTT kualifikasi pendidikan D II dengan jumlah murid 144 anak. UPT SDN Sugihwaras I memiliki 1 kepala sekolah, 5 guru kelas, 1 guru agama, 1 guru PJOK, 1 PTT dan 1 Penata Layanan Operasional dengan jumlah murid 100 anak.. Dari semua guru yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 ada 1 orang guru yang memiliki kualifikasi pendidikan S2. Sehingga kualifikasi pendidikan yang dimiliki kedua lembaga adalah sudah memenuhi.

Pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras 1 mempunyai persamaan diantara lain di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras melakukan pemetaan terhadap kompetensi setiap guru sehingga saat ada even perlombaan bisa di berdayakan. Pemberian kesempatan baik guru honorer maupun ASN untuk menunjukkan kompetensi yang bermanfaat bagi kemajuan Lembaga. Selain itu dalam pengembangan kompetensi guru. Ada komunitas belajar di sekolah yang mengikuti berbagai pelatihan seperti Trainer *Quiziz* kemudian diimbaskan di sekolah, pembelajaran Deep Learning. Guru di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras sering menjadi narasumber materi di Kecamatan Parengan salah satunya yaitu Ibu Nurul Farida Yulawati menjadi super Trainer *Quiziz* (UPT SDN Margorejo) dan Bapak Zeni Sutrisno yang menjadi guru inovatif Juara 3 Propinsi tahun 2024 (UPT SDN Sugihwaras I). Adanya Penugasan khusus dari Kepala Sekolah yaitu literasi digital sekolah kepada guru yang berkompeten karena adanya guru inovasi di Lembaga tersebut . Dalam manajemen pemberdayaan guru Komunitas belajar di kedua sekolah sangat berkolaboratif yang didukung dan

difasilitasi Kepala Sekolah masing-masing. Sekolah memberikan kesempatan untuk memberdayakan guru yang berkompetensi untuk mengembangkan program intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.

Sekolah menciptakan iklim kerja yang suportif Sekolah memberikan motivasi dan apresiasi kepada guru yang memiliki prestasi seperti adanya guru penggerak di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras. Kepala sekolah di kedua Lembaga tersebut memiliki kepemimpinan yang kuat termasuk terlibat aktif di K3S. Sekolah memberikan keleluasan pada guru untuk pengembangan karir seperti mengikuti PPG di sekolah tersebut bagi guru yang mendapatkan jalur undangan PPG.

Persamaan mutu pendidikan tentang hasil belajar siswa di UPT SDN Margorejo Juara 1 lomba Siswa Prestasi tahun 2025, Lomba tilawah Juara 2, Lomba FL3N juara 1 lomba menyanyi Tunggal, lomba Hardiknas Lomba senam Juara 1 dan juara 1 Lomba Tartil anak. Lomba O2SN juara 1 Voli. Juara atletik juara 1. Sedangkan UPT SDN Sugihwaras 1 juara 2 lomba siswa prestasi Tingkat Kabupaten Tahun 2024. Juara 2 lomba tartil anak, Juara 2 lomba voli O2SN. Juara 1 lomba anak Indonesia Hedan masih banyak prestasi yang lain. Semua guru bekerja sama sesuai bidangnya untuk membina murid yang akan mengikuti lomba-lomba prestasi akademik maupun non akademik. Inovasi lain yang dilakukan kedua Lembaga tersebut mengangkat kearifan lokal berbasis teknologi. Manajemen pemberdayaan guru dimaksimalkan mungkin untuk meningkatkan mutu pendidikan terutama pada kualitas hasil belajar siswa.

Dengan adanya fenomena tersebut hal ini berimplikasi pada penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana manajemen pemberdayaan guru dapat

diterapkan secara optimal guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemberdayaan guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pemangku kebijakan dalam bidang pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Adanya masalah yang dihadapi di beberapa sekolah perlu diatasi dengan memahami adanya potensi yang belum dapat didayagunakan.

Berdasarkan fenomena yang ada hal ini sangat menarik bagi peneliti untuk melakukan studi penelitian di dua lembaga yaitu UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras 1 yang sudah mengelola manajemen pemberdayaan guru secara maksimal sehingga manajemen pemberdayaan guru yang sudah berjalan maksimal bisa menjadi referensi Lembaga lain dalam pemberdayaan guru di lembaga masing-masing nantinya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengelolaan pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras I?
2. Faktor faktor apa saja yang mempengaruhi pengelolaa pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras I?
3. Bagaimana dampak pengelolaan pemberdayaan guru dalam peningkatan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras I?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengelolaan analisis kebutuhan pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan guru di UPT

SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras 1.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengelolaan proses pemberdayaan guru di UPT SDN Margorejo dan UPT SDN Sugihwaras 1.
3. Untuk menemukan dampak pengelolaan pemberdayaan guru peningkatan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo 1 dan UPT SDN Sugihwaras 1.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat diantara lain manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dapat memperkaya literatur teori tentang manajemen pemberdayaan guru sehingga diharapkan bisa diimplementasikan sesuai kebutuhan dan keadaan di lembaga masing-masing.
2. Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan dan mengkaji lebih dalam sehingga diperoleh temuan baru yang lebih kompleks dan berkualitas. Dalam hal ini peneliti menyadari adanya keterbatasan ruang lingkup penelitian dan waktu, maka memungkinkan hasil penelitian ini kurang memberikan informasi yang lebih mendalam, sehingga bisa memantik peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sama atau topik lain dikemudian hari namun masih berkaitan dengan manajemen pemberdayaan guru.

1.4.2 Bagi lembaga Pendidikan

1. Pemberdayaan guru ada penekanan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan sekolah atau kurikulum. Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya partisipasi

aktif guru dalam manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

2. Penelitian manajemen pemberdayaan guru dapat membantu dalam pengelolaan sumber daya menjadi lebih efisien sehingga guru bisa mengelola kelas dan proses pembelajaran lebih efektif.
3. Penelitian ini dapat membantu menemukan hubungan antara manajemen pemberdayaan guru dengan peningkatan capaian akademik siswa.

1.5 Definisi Istilah

Istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian perlu didefinisikan supaya tidak ada kesalahpahaman persepsi. Adapun istilah-istilah tersebut antara lain

1. Manajemen pemberdayaan adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan sumber daya (dalam hal ini khususnya sumber daya manusia) agar mereka mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.
2. Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dengan memiliki kualifikasi Pendidikan yang sesuai.
3. Mutu Pendidikan adalah gambaran tentang tingkat pencapaian Standar Nasional Pendidikan yang mencakup komponen input, proses, output, dan outcome pendidikan.