

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Pendidikan sebagai faktor yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, pendidikan menjadi prioritas utama peradaban dunia dan menjadi tanggung jawab bersama serta mendapatkan perhatian yang besar dari pemerintah. Salah satu perhatiannya mendirikan lembaga pendidikan dari sekolah Pendidikan anak usia dini (PAUD) menuju perguruan tinggi (PT). Sebuah lembaga pendidikan yang baik perlu adanya manajemen yang baik dalam mengelola lembaga tersebut. pemimpin dalam hal ini, di beri bertanggung jawab untuk mampu mengatur, mengembangkan dan mengelola dengan baik bersama anggota didalamnya dalam struktur lembaga.

Kepala sekolah selaku pemimpin dalam sebuah lembaga dibantu dengan anggota termasuk didalamnya, guru, tendik dan peserta didik serta orang yang terlibat didalamnya bersama sama membangun sistem manajemen yang solid untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan berdasarkan tujuan pendidikan nasional. Tujuan nasional dalam undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20 tahun 2003 yaitu mengembangkan suatu kemampuan, membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan

bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, mandiri, kreatif, demokratis serta bertanggung jawab.¹

Kepala sekolah Dalam mewujudkan sebuah tujuan perlu menyusun dan menerapkan sistem manajemen yang baik supaya proses pendidikan berjalan dengan lancar sesuai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, definisi manajemen yaitu ilmu dan seni mengatur, proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.² Definisi lain bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan (goals) secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.³

Manajemen sebagaimana para ahli diatas intinya yakni serangkaian kegiatan melalui beberapa tahapan pertama perencanaan, untuk mewujudkan tujuan yang dicapai, kemudian pengorganisasian, pelaksanaan, dan Pengawasan untuk pelaksanaan kegiatan yang efisien, terorganisi, jadwal yang sesuai serta mampu mengevaluasi hasil yang dicapai.

¹ Undang-Undang RI no 14 thn 2005 dan PP No 74 thn 2008 *Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2015) hal. 64.

² Alfian Tri Kuntoro, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam," *Jurnal Kependidikan*, 7, no. 1, (2019).

³ Shofiyullahul Kahfi, Ria Kasanova, "Manajemen Pondok Pesantren Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pondok Pesantren Mambaul Ulum Kedungadem Bojonegoro)," *Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 3, no. 1 (2020): 26– 30

Kepala sekolah sebagai manajer selain menerapkan sistem manajemen, perlu adanya strategi dalam mewujudkan tujuan tersebut dalam jangka panjang. Strategi tersebut sebagai siasat atau jalan apa yang harus dilalui dalam pengembangan pendidikan. Dalam hal ini perlu adanya perubahan menjadi lebih baik (positif). Dalam perkembangan zaman yang semakin maju, sekolah dituntut untuk selalu membuat sebuah gerakan pembaharuan, dimana sumber daya manusia didalamnya harus mampu dituntut menghadapi situasi zaman tersebut. Berbicara “perubahan” yaitu mengikuti, melakukan, mengadopsi teknologi dan sistem yang baru berdasarkan prosedur-prosedurnya dengan reorganisasi.⁴ Manfaat dari sebuah perubahan mampu mempertahankan keberlangsungan organisasi dan terus bertahan lama dengan ikut mengikuti zaman tanpa menghilangkan jati diri dan eksistensi yang sudah ada.

Manajemen yang dilaksanakan pada sebuah organisasi, perlu adanya perubahan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang yang tidak bisa dinikmati hasilnya dalam waktu dekat. Sebuah proses pendidikan pastinya akan kena dampak dari sebuah namanya perubahan, begitu juga manajemen dalam penerapannya perlu mengikuti alur dan dituntut dalam perubahan sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia dalam mempengaruhi perubahan tersebut. Dalam hal ini sesuai dengan definisi manajemen perubahan yaitu proses menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya secara sistematis dalam mempengaruhi perubahan pada orang.⁵

⁴ Davidson, jeff, *manajemen perubahan* (Jakarta: prenada 2012) hal 20.

⁵ Hasibuan, Akmaluddin, *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta:Andi 2013, hal 10.

Guru merupakan faktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan secara teknis di sekolah. semua proses sumber adaya ada ditangan guru yag berlangsung efektif dan efisien.makanya kualitas kinerja guru merupakan titik sentral terhadap kualitasnya pendidikan. Kinerja guru dalam hal ini merupakan kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pemebelajaran dan bertanggung jawab terhadap peserta didik dalam bimbingannya serta meningkatkan prestasi belajarnya. Kinerja guru berperan penting terciptanya proses pendidikan dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar.⁶

Kinerja guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan tapi masih sedikit guru yang kinerjanya masih dibawah standaryang ditetapkan karena belum terbangunnya budaya kerja yang baik dan kondusif. Guru yang profesional perlu meningkatkan kinerja dengan selalu ikut bimbingan dan pelatigan keguruan untuk melatih dirinya menajdi lebih baik dan bisa mencapai kinerja yagn bisa membagikan prestasi kerja.

Kinerja guru yang baik maka tentulah guru tersebut perlu memiliki komptensi yang baik yaitu kompetensi kepribadian, profesional, pedagogik dan sosial. Keempat kompetensi tersebut perlu dimiliki oleh guru yang akan menjadi pengejar dalam lembaga pendidikan. Jika ada salah satu kompetensi guru tersebut kurang atau tidak ada maka ada manajemen yang kurang berhasil dalam penerapannya. Dalam hal ini

⁶ Supardi, *kinerja guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada 2014) hal 54.

kepala sekolah perlu adanya perbaikan dan menyikapi hal tersebut mungkin dengan pelatihan atau melanjutkan kuliah untuk memantaskan sebagai calon guru yang profesional.

Guru sebagai tenaga profesional dalam kependidikan yang dituntut untuk memahami hal-hal yang bersifat filosofis, teknis dan konseptual. Kemampuannya merupakan perilaku rasional yang berarti untuk mencapai tujuan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁷ Jika dalam diri guru belum ada kemampuan untuk menjadi guru profesional maka pihak kepala sekolah dalam hal ini, perlu memperbaiki kualitas guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran dan pendidikan semakin maju.

Salah satu faktor kemajuan sekolah dalam mewujudkan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas adalah dari faktor kinerja guru yang berkualitas, sehingga bisa menghasilkan prestasi peserta didik yang berkualitas, berbakat dan mampu berdaya saing dengan peserta didik di lembaga lain. Kepala sekolah dalam input guru perlu memperhatikan aturan yang berlaku dalam pendidikan yaitu memiliki empat kompetensi untuk mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah. dalam prosesnya kepala sekolah berkewajiban membimbing, mensupervisi dan membina guru dalam pembelajaran sedangkan dalam evaluasi perlu memberi support dan motivasi disertai teguran dan pelatihan jika mengalami kendala terhadap kinerja guru.

Berdasarkan studi pendahuluan di SMA Al-Maghfirah telajung Cikarang Barat Bekasi, bahwa di SMA tersebut kepala sekolah melakukan

⁷ Moh. Uzer Usman, *menjadi guru profesional* (Bandung: Rosdakarya 2014), hal 98.

monitoring dan evaluasi kinerja guru dalam setahun. Dari Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan waka sekolah, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu:

1. Dalam hal kinerja guru banyak guru guru yang belum profesional salah satunya masih ada yang belum sarjana dan juga guru tidak linier dengan materi yang diajarkan
2. Dalam proses pembelajaran, guru hanya menggunakan metode yang tidak sesuai dengan materi lebih banyak kearah metode ceramahan dalam penyampaianya. Padahal salam administrasi RPP sudah disebutkan metode yang pas berdasarkan kurikulum 2013 terbaru
3. Dalam perencanaan pembelajaran, masih banyak guru yang belum membuat program perencanaan, disamping sekolah swasta mungkin dijadikan kesempatan karena pengawasan di sekolah swasta berbeda dengan sekolah negeri
4. Faktor kinerja guru yang lemah salah satu masalah adalah kesejahteraan guru, mungkin jika disekolah negeri maupun sekolah kejuruan gaji guru SMA lebih besar dari pada guru SMA yang nota bene swasta. Hal tersebut bergantung terhadap peserta didik yang masuk dalam tahun ajaran tersebut.
5. Penilaian kurikulum 2013 yang membuat guru kewalahan dalam prosenya, karena kebanyaka guru-guru sudah usia lanjut yang tidak paham teknologi perubahan

6. Kurangnya pelatihan guru khususnya pelatihan kurikulum 2013 berbasis teknologi informasi sehingga membuat guru lambat dalam melihat kondisi dan situasi saat ini.
7. Kurangnya pembinaan guru diakibatkan sibuknya kepala sekolah terhadap kemajuan sekolah sehingga lupa dalam membina guru salah satunya supervisi manajerial dan supervisi akademik disamping juga observasi kekelas untuk mengecek kelengkapan guru dalam mengajar.

Berdasarkan masalah diatas, peneliti menghendaki adanya perubahan untuk meningkatkan kinerja guru. Perubahan disini lebih kearah input, proses dan output yang dihasilkan. Tujuannya memberdayakan sumber daya manusia untuk senantiasa bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada disekolah. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen perubahan. Manajemen perubahan merupakan proses, alat dan teknik dalam mengatur proses perubahan untuk mencapai hasil yang diperlukan dengan cara merealisasikan perubahan yang efektif melalui agen perubahan, tim dan sistem yang luas. Selain manajemen perubahan kepala sekolah perlu menerapkan strategi jitu untuk menyelesaikan permasalahan yang ada disekolah.⁸

Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan menuju perubahan yang lebih baik. maju mundurnya suatu lembaga tergantung dari kepala sekolah dalam memberikan bimbingan, arahan dan layanan dalam kinerja seluruh

⁸ Holger Nauheimer, *change managenemt for one world* : a virtual toolbook for learning organization in development ww change-management-toolbook.com diakses tanggal 1 februari 2019.

personal sekolah didalamnya. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu memikirkan bagaimana memberikan solusi dengan beberapa strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi manajemen yang diputuskan kepala sekolah harus berdampak pada perubahan kinerja sekolah sehingga mampu mewujudkan menjadi lebih baik kedepannya.

Terdorong keinginan peneliti, untuk mengetahui upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan manajemen perubahan dengan tema “STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA AL MAGHFIRAH”.

B. Fokus penelitian

Fokus penelitian ini berdasarkan uraian diatas, untuk menganalisa Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Al Maghfirah Telajung Cikarang Barat Bekasi

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian di SMA Al Maghfirah Telajung Cikarang Barat Bekasi adalah

1. Bagaimana Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja guru di SMA Al Maghfirah Telajung Cikarang Barat Bekasi?

2. Apa saja faktor yang mendukung dan menghambat dalam Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja guru di SMA Al Maghfirah Telajung Cikarang Barat Bekasi?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu

1. Mendeskripsikan Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja guru di SMA Al Maghfirah Telajung Cikarang Barat Bekasi
2. Menyebutkan dan mendeskripsikan faktor yang mendukung dan menghambat dalam Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja guru di SMA Al Maghfirah Telajung Cikarang Barat Bekasi

E. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian ini, bisa diharapkan nantinya mampu memberikan hasil yang bisa bermanfaat bagi pendidikan. Jika diklasifikasikan ada dua kegunaan penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Mampu menambah perbendaharaan kekayaan intelektual terkait strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan kinerja sekolah

- b. Mampu dijadikan pedoman untuk bahan penelitian selanjutnya sehingga bisa dijadikan bahan referensi
2. Kegunaan praktis
- a. Bagi penelitian, hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan wawasan bagi calon pengelola lembaga, khususnya bagi calon pendidik dalam menejemen pendidikan.
 - b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini sevagai bahan informasi untuk menambah pemahaman terkait Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja guru
 - c. Bagi kepala sekolah, kegunaanya sebagai bahan evaluasi diri untuk lebih meningkatkan lagi pengelamannya sehingga bisa berkembang dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional