

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pendidikan harus mampu menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya secara aktif. Khusus bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai institusi pendidikan vokasi, amanat tersebut membawa konsekuensi yang lebih spesifik, yakni mencetak lulusan yang tidak sekadar menguasai aspek keilmuan, melainkan juga memiliki kesiapan untuk terjun ke dunia kerja. Konsekuensi inilah yang menempatkan kualitas pembelajaran di kelas sebagai faktor penentu utama keberhasilan pendidikan vokasi, mengingat kompetensi, sikap kerja, dan keterampilan peserta didik dibentuk secara konkret melalui proses pembelajaran tersebut.

Kualitas pembelajaran pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari kinerja guru sebagai pelaku utama proses pendidikan. (Mulyasa, 2013) menegaskan bahwa kualitas pembelajaran secara fundamental bermuara pada kinerja guru, sehingga seluruh komponen pendidikan lainnya akan kurang bermakna tanpa kehadiran guru yang kompeten dan berkomitmen. Menyadari hal tersebut, pemerintah membangun landasan hukum yang kuat untuk mengelola kinerja guru secara sistematis, mulai dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG), hingga Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 yang mendorong pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara, termasuk guru, melalui sistem digital e-Kinerja BKN. Berdasarkan serangkaian regulasi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen kinerja guru diposisikan sebagai salah satu instrumen strategis dalam menjamin terselenggaranya proses pembelajaran yang berkualitas.

Secara teoretis, penelitian ini bertumpu pada dua kerangka utama yang akan diuraikan lebih lanjut pada Bab II. (Armstrong, 2009) memandang manajemen kinerja bukan sekadar penilaian tahunan, melainkan proses berkelanjutan yang mencakup lima komponen, yaitu penetapan tujuan dan standar kinerja, pemantauan dan pengukuran kinerja, pengembangan profesional berkelanjutan, umpan balik dan pelatihan, serta penghargaan dan pengakuan kinerja. Sejalan dengan itu, (Robert J. Marzano, 2007) memandang kualitas pembelajaran sebagai konstruk multidimensional yang tercermin dari perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran, manajemen kelas, interaksi guru dengan peserta didik, dan evaluasi pembelajaran. Kedua kerangka teori inilah yang digunakan peneliti sebagai dasar penyusunan instrumen dan kerangka berpikir penelitian, sehingga hubungan antara sistem manajemen kinerja guru dan kualitas pembelajaran dapat diukur secara terstruktur dan bukan sekadar berdasarkan asumsi normatif.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di lingkungan SMK Negeri Kabupaten Serang, ditemukan fenomena bahwa sistem manajemen kinerja guru berbasis digital melalui e-Kinerja BKN telah diterapkan secara prosedural. Guru mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), melaksanakan tugas pembelajaran, dan dinilai secara periodik melalui aplikasi yang telah disediakan pemerintah. Namun demikian, hasil wawancara dan observasi awal juga mengungkap bahwa supervisi akademik formal oleh kepala sekolah pada umumnya baru dilaksanakan satu kali dalam satu tahun ajaran, sementara tindak lanjut atas hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) belum sepenuhnya mendorong perbaikan praktik pembelajaran secara merata di setiap kelas.

Fenomena tersebut memunculkan permasalahan yang menarik untuk dikaji, yaitu adanya kesenjangan antara sistem manajemen kinerja guru yang secara prosedural sudah transparan dan berjalan berbasis teknologi, dengan dampaknya terhadap pemerataan kualitas pembelajaran yang dirasakan langsung oleh peserta didik di kelas. Temuan awal ini

menegaskan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat kompleks, sehingga persepsi yang secara umum positif belum tentu mencerminkan besarnya pengaruh riil yang dapat dibuktikan secara statistik, dan perlu diuji secara empiris melalui pendekatan kuantitatif, bukan sekadar diasumsikan.

Permasalahan tersebut juga selaras dengan kesenjangan yang ditemukan peneliti pada kajian penelitian terdahulu. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Astutiningtyas, Kusumaningsih, dan Nurkolis (2025) serta Mubarok dan Rofiah (2023), memang telah mengkaji keterkaitan antara pengelolaan kinerja guru dan kualitas pembelajaran, tetapi umumnya menggabungkan manajemen kinerja dengan variabel lain seperti kepemimpinan, atau dilakukan pada jenjang sekolah dasar dan madrasah. Penelitian lain, seperti Siregar dkk. (2024) dan Tanjung dkk. (2024), lebih banyak menggunakan pendekatan deskriptif atau kualitatif tanpa menguji pengaruh kausal secara statistik. Dengan demikian, penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh sistem manajemen kinerja guru berbasis digital sebagai satu mekanisme manajerial yang berdiri sendiri terhadap kualitas pembelajaran, dengan pendekatan kuantitatif pada konteks SMK Negeri, masih sangat terbatas. Kesenjangan literatur (research gap) inilah yang menjadi dasar urgensi penelitian ini.

Meskipun studi tentang manajemen kinerja guru dan kualitas pembelajaran telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh sistem manajemen kinerja guru berbasis digital (e-Kinerja BKN) terhadap kualitas pembelajaran pada konteks SMK masih sangat terbatas. Penelitian yang ada umumnya bersifat kualitatif atau dilakukan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah umum, sehingga terdapat kesenjangan literatur yang perlu diisi melalui pendekatan kuantitatif pada konteks SMK. Penerapan manajemen pendidikan yang inovatif, yang meliputi perencanaan program, pengorganisasian sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi pembelajaran, hingga pelaksanaan supervisi akademik, terbukti memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat mengukur secara empiris seberapa besar pengaruh setiap komponen dalam sistem manajemen kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMKN Kabupaten Serang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem manajemen kinerja guru diterapkan di SMK Negeri Kabupaten Serang?
2. Bagaimanakah kualitas pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang?
3. Sejauhmanakah pengaruh sistem manajemen kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem manajemen kinerja guru telah diterapkan secara efektif di SMK Negeri Kabupaten Serang.
5. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kualitas pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang.
6. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem manajemen kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran yang konstruktif dan berguna secara mendalam mengenai pengaruh sistem manajemen kinerja guru terhadap. Secara teoretis maupun praktis, penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam, khususnya terkait pengaruh sistem manajemen kinerja guru dengan kualitas pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang. Penelitian ini memperkaya kajian manajemen kinerja modern berbasis teknologi dalam konteks sekolah negeri, serta memperluas pembuktian empiris teori manajemen mutu yang menekankan pentingnya kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SMK Negeri Kabupaten Serang, dapat menjadi dasar evaluasi dan pengembangan sistem manajemen kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Serang. Sekolah dapat memetakan aspek yang sudah efektif maupun yang masih perlu ditingkatkan, seperti supervisi akademik, pelaporan kinerja, pemanfaatan aplikasi digital, dan program pengembangan guru.
- b. Bagi Guru SMK Negeri Kabupaten Serang, dapat memberikan masukan dan refleksi terkait pengelolaan kinerja, sehingga guru dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pengembangan profesionalnya.
- c. Bagi Penulis, penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman praktis mengenai sistem manajemen kinerja guru dan pengaruhnya terhadap kualitas pembelajaran, sekaligus menjadi landasan akademik bagi pengembangan kemampuan penelitian penulis.

E. Kerangka Berpikir

Peningkatan mutu pendidikan merupakan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada faktor kurikulum maupun ketersediaan sarana prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas

proses pembelajaran yang berlangsung di dalam kelas. Kualitas pembelajaran mencakup lima dimensi yang saling berkaitan, yaitu perencanaan yang sistematis, strategi yang berpusat pada peserta didik, manajemen kelas yang kondusif, interaksi guru dan peserta didik yang komunikatif, serta evaluasi yang komprehensif dan berkelanjutan. Kelima dimensi ini membentuk siklus pembelajaran yang efektif dan harus ditingkatkan secara terintegrasi. (Mulyasa, 2013) menegaskan bahwa kualitas pembelajaran secara fundamental bermuara pada kinerja guru sebagai pelaku utama proses pendidikan, sehingga seluruh komponen pendidikan lainnya akan kurang bermakna tanpa kehadiran guru yang kompeten dan berkomitmen.

Pengelolaan kinerja guru di Indonesia memiliki landasan hukum yang kuat, mulai dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru yang menetapkan kerangka Penilaian Kinerja Guru (PKG), hingga Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang memperkenalkan kerangka berbasis hasil kerja nyata dan perilaku kerja. Berbagai regulasi ini menegaskan bahwa manajemen kinerja guru merupakan instrumen strategis dalam menjamin terlaksananya pembelajaran yang berkualitas tinggi. Dalam kerangka tersebut, sistem manajemen kinerja guru secara komprehensif mencakup enam komponen, yaitu: perencanaan kinerja melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pelaksanaan kinerja dalam proses pembelajaran, monitoring dan supervisi akademik, evaluasi melalui mekanisme PKG, pelaporan kinerja secara digital, serta pengembangan profesional guru yang berkelanjutan.

Meskipun sistem manajemen kinerja berbasis digital telah berjalan, hasil wawancara dan observasi awal mengungkap sejumlah kesenjangan yang perlu mendapat perhatian. Supervisi akademik formal masih dilaksanakan hanya satu kali per tahun, tindak lanjut hasil PKG belum optimal mendorong perbaikan praktik pembelajaran secara merata,

sehingga potensi sistem yang telah tersedia belum sepenuhnya berdampak pada kualitas pembelajaran sehari-hari di kelas. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat ditarik simpulan logis bahwa: pertama, kualitas pembelajaran merupakan inti keberhasilan pendidikan di SMK Negeri Kabupaten Serang; kedua, kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam lima dimensi utamanya; ketiga, kinerja guru perlu dikelola secara sistematis melalui enam komponen manajemen kinerja yang saling berkaitan; dan keempat, meskipun sistem e-Kinerja BKN memiliki potensi besar, masih terdapat kesenjangan dalam implementasinya yang berdampak pada kualitas pembelajaran. Bukti empiris kuantitatif mengenai seberapa besar dan melalui jalur mana pengaruh sistem manajemen kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang masih perlu dikaji secara mendalam melalui penelitian ini.

1. Sistem manajemen kinerja guru

Manajemen kinerja guru dapat dipahami sebagai serangkaian proses sistematis yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, hingga pengembangan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, dengan tujuan agar sasaran pendidikan dapat tercapai secara efektif. Dalam konteks sekolah, manajemen kinerja tidak dapat dimaknai sebatas kegiatan penilaian semata, melainkan merupakan proses pengelolaan yang menyeluruh terhadap kinerja guru sebagai bagian integral dari sistem manajemen pendidikan. Sistem manajemen kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai rangkaian aktivitas yang mencakup Penetapan Tujuan dan Standar Kinerja, Pemantauan dan Pengukuran Kinerja, Pengembangan Profesional Berkelanjutan, Umpan Balik dan Pelatihan, Penghargaan dan Pengakuan Kinerja. Variabel ini dijabarkan ke dalam penjelasan berikut:

a. Penetapan tujuan dan standar kinerja

Penetapan tujuan dan standar kinerja merupakan landasan utama sistem manajemen kinerja guru yang efektif. Armstrong (2009) menegaskan bahwa tanpa tujuan yang jelas dan terukur, guru tidak akan memiliki arah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup target pembelajaran, standar kompetensi mengajar, dan ekspektasi profesional yang ditetapkan secara partisipatif, sehingga sekolah dapat membangun kerangka evaluasi dan pengembangan kinerja yang objektif dan berkelanjutan.

b. Pemantauan dan pengukuran kinerja

Pemantauan dan pengukuran kinerja dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan sepanjang tahun ajaran melalui observasi kelas, supervisi akademik, dan telaah dokumen pembelajaran. Menurut (Armstrong, 2009), pengukuran yang efektif menggunakan instrumen terstandar seperti PKG secara transparan, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar pemberian umpan balik, pengembangan profesional, maupun penghargaan bagi guru.

c. Pengembangan profesional berkelanjutan

Pengembangan profesional berkelanjutan merupakan komponen krusial dalam sistem manajemen kinerja guru. (Armstrong, 2009) menjelaskan bahwa manajemen kinerja yang baik tidak sekadar menilai hasil kerja, tetapi juga aktif mengembangkan potensi guru melalui pelatihan, mentoring, dan komunitas belajar profesional yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran, guna membangun budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

d. Umpan balik dan pelatihan

Umpan balik dan pelatihan merupakan elemen penting dalam manajemen kinerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. (Armstrong, 2009) menyatakan bahwa umpan balik yang spesifik, tepat waktu, dan konstruktif, dikombinasikan

dengan pelatihan yang memberdayakan guru secara mandiri, akan memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan guru sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

e. Penghargaan dan pengakuan kinerja

Penghargaan dan pengakuan kinerja merupakan mekanisme penting untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Armstrong (2009) mengemukakan bahwa penghargaan tidak harus bersifat finansial, melainkan dapat berupa pengakuan non-material seperti pujian publik atau kesempatan pengembangan karier, sehingga mendorong guru untuk terus berinovasi dan memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

2. Kualitas pembelajaran

Pembelajaran adalah salah satu bentuk upaya pengembangan sumber daya manusia yang perlu dilakukan secara berkelanjutan sepanjang hayat. Oleh karena itu, isi maupun proses pembelajaran harus senantiasa diperbarui sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebudayaan masyarakat. Kualitas pembelajaran adalah tingkat efektivitas proses belajar-mengajar yang tercermin dalam perencanaan pembelajaran, penggunaan strategi, interaksi, dan evaluasi. Menurut (Slavin, 2018), kualitas pembelajaran memengaruhi kemampuan siswa dalam memahami materi, berpartisipasi aktif, dan mencapai kompetensi yang diharapkan.

a. Perencanaan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran yang berkualitas selalu diawali dengan perencanaan yang matang, sebab perencanaan yang matang cenderung menghasilkan capaian pembelajaran yang optimal. Perencanaan pembelajaran yang disusun pun harus selaras dengan target pendidikan yang hendak dicapai. Dalam hal ini, guru sebagai pihak yang menyusun perencanaan pembelajaran

dituntut mampu merancang berbagai program pengajaran yang sesuai dengan pendekatan dan metode yang akan diterapkan.

b. Strategi pembelajaran

Komponen ini berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran itu sendiri: metode mengajar, interaksi guru dengan peserta didik, penerapan strategi pembelajaran yang tepat, dan penilaian proses belajar siswa. Pembelajaran yang efektif merupakan jantung dari kualitas pembelajaran karena menentukan pencapaian tujuan kurikulum.

c. Manajemen kelas

Manajemen kelas berkaitan dengan kemampuan guru dalam menciptakan suasana kelas yang kondusif. Hal ini mencakup pengaturan disiplin, perhatian siswa, dan pengelolaan interaksi di kelas.

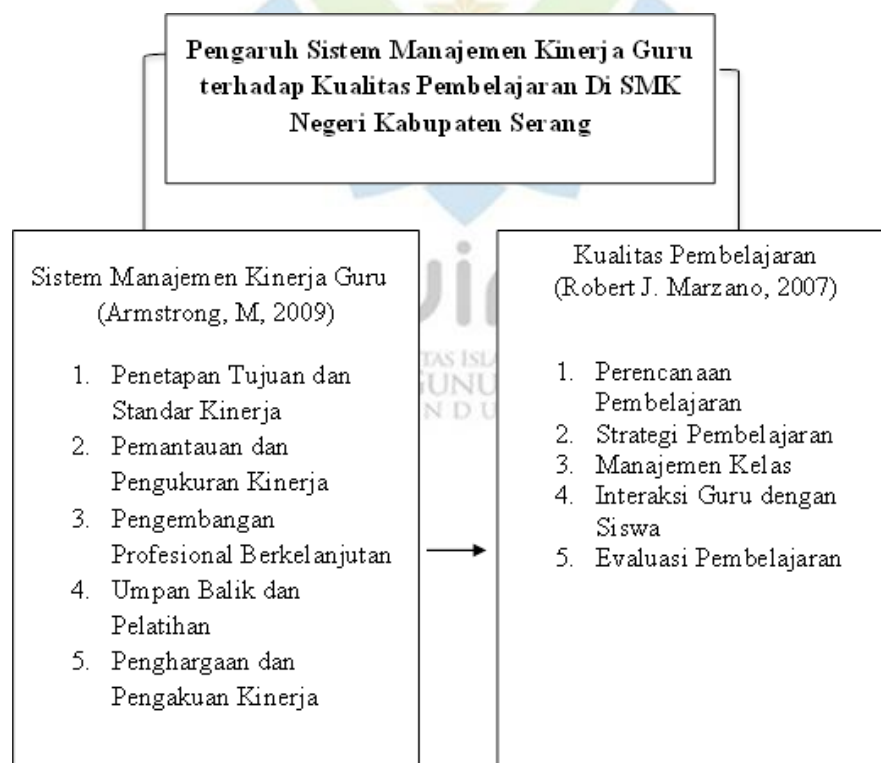
d. Interaksi guru dengan peserta didik

Interaksi yang baik antara guru dan peserta didik sangat penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Komunikasi dua arah dapat meningkatkan pemahaman peserta didik terhadap materi.

e. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran adalah proses menilai pencapaian tujuan pembelajaran siswa dan efektivitas kegiatan belajar-mengajar, baik melalui penilaian formatif maupun sumatif, disertai umpan balik konstruktif untuk perbaikan belajar. Menurut (Black & Wiliam, 1998), evaluasi yang sistematis membantu guru mengetahui kekuatan dan kelemahan metode pengajaran, menyesuaikan strategi pembelajaran, serta mendorong pencapaian kualitas pembelajaran yang optimal. Dalam konteks manajemen kinerja guru, evaluasi ini menjadi indikator kinerja yang menunjukkan profesionalisme dan kontribusi guru terhadap mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berasumsi bahwa semakin efektif sistem manajemen kinerja guru di sekolah, semakin tinggi pula kualitas pembelajaran yang dicapai. Sebaliknya, manajemen kinerja yang kurang terstruktur dapat menghambat proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran, manajemen kelas, interaksi guru dengan peserta didik, dan evaluasi pembelajaran. Ketika guru dikelola dengan baik dan diberi kesempatan meningkatkan kompetensi, proses belajar berjalan optimal dan output pendidikan meningkat. Sebaliknya, jika pengelolaan kinerja guru lemah, proses pembelajaran kurang efektif dan kualitas pembelajaran menurun. Dengan demikian, sistem manajemen kinerja guru berperan sebagai faktor penting dalam menentukan kualitas pembelajaran siswa.



Gambar 1 Skema Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Menurut (Creswell, 2018) menyatakan bahwa hipotesis adalah prediksi yang dibuat peneliti mengenai hubungan antar variabel yang diharapkan, yang biasanya berupa perkiraan numerik terhadap populasi berdasarkan data sampel penelitian. Selanjutnya, uji hipotesis merupakan prosedur statistik untuk menilai kebenaran hipotesis tersebut dan menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan data penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Sistem Manajemen Kinerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang
2. Hipotesis Nol (H_o): Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Sistem Manajemen Kinerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang

Berdasarkan hipotesis diatas, peneliti mengajukan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Sistem Manajemen Kinerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran di SMK Negeri Kabupaten Serang.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian terkait pengaruh sistem manajemen kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran, telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Laksmi Astutiningtyas, Widya Kusumaningsih, dan Nurkolis Nurkolis (2025) dalam jurnalnya dengan judul “Transforming Education: How Teacher Performance Management and Appreciative Inquiry Leadership Improve Learning Quality” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja guru dan kepemimpinan berbasis Appreciative Inquiry memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas pembelajaran di sekolah dasar negeri di Kecamatan Singorojo. Berdasarkan analisis statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,936, yang menunjukkan hubungan yang

sangat kuat antara kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen. Secara spesifik, pengelolaan kinerja guru memberikan kontribusi sebesar 86,1% terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, yang didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,901 dengan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Demikian pula, kepemimpinan berbasis Appreciative Inquiry menyumbang sebesar 86,7% terhadap variabel kualitas pembelajaran, dengan koefisien regresi sebesar 0,922 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi sebesar 87,6% terhadap variabel dependen, yang berarti bahwa kombinasi pengelolaan kinerja dan kepemimpinan positif dapat secara signifikan meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar di daerah penelitian. Hasil ini menunjukkan pentingnya integrasi antara pengelolaan kinerja yang sistematis dan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada kekuatan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Sabrina Siregar, dkk. (2024) dengan judul "Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja di lembaga pendidikan masih menghadapi kendala struktural dan prosedural. Temuan utama mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara indikator kinerja yang digunakan dengan kompetensi nyata di lapangan. Penelitian tersebut merekomendasikan perlunya pengembangan instrumen penilaian yang lebih objektif, komprehensif, dan partisipatif guna mendukung profesionalisme pendidik secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardah Kholilah Tanjung, dkk. (2024) melalui studi berjudul "Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". Penelitian ini menekankan bahwa manajemen kinerja yang efektif, yang mencakup aspek pembinaan, pengembangan, promosi, dan kompensasi, berdampak langsung pada

penguatan kompetensi profesional guru (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional). Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa pengelolaan kinerja yang optimal merupakan pilar utama dalam menciptakan kualitas pembelajaran yang dinamis demi pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Khusni Mubarak & Zakiatur Rofiah (2023) dalam jurnalnya “The Influence Of The Management System And Teacher Performance On The Quality of Learning” menelaah pengaruh sistem manajemen dan kinerja guru di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Hasil penelitian membuktikan bahwa efektivitas manajemen sekolah sebagai alat organisasi sangat bergantung pada bagaimana fungsi perencanaan dan pengawasan diintegrasikan untuk meningkatkan prestasi serta kemampuan kerja guru di lapangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Imas Komariyah, Dadang Kusnandang, dan Yayat Sudrajat (2022) dalam jurnalnya “Kualitas Pembelajaran dan Pengajaran Berbasis Kinerja Guru Survey di SMK Kecamatan Lembang” meneliti tentang kualitas pembelajaran dan pengajaran berbasis kinerja guru di SMK Kecamatan Lembang dengan menggunakan metode survei deskriptif dan eksplanatori. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kualitas pembelajaran dan pengajaran di sekolah kejuruan. Guru yang memiliki produktivitas kerja tinggi dan penguasaan materi yang baik berkontribusi langsung pada kesiapan kerja lulusan, sehingga manajemen sekolah perlu memfokuskan penguatan performa individu guru sebagai strategi utama dalam mencapai standar mutu lulusan SMK yang kompetitif.

Penelitian yang dilakukan oleh Razef Zulkarnain, Nellitawati, Hadiyanto, Hanif Alkadri, dan Widiawati (2024) dalam jurnalnya “Primary School Teacher Performance in Creating Quality Learning” mengkaji kinerja guru sekolah dasar dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di Kecamatan Kamang Baru dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif deskriptif korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik, di mana para pendidik telah mampu mengimplementasikan standar kompetensi profesional dalam proses instruksional secara efektif. Temuan ini mengimplikasikan bahwa konsistensi performa guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran menjadi fondasi utama bagi terciptanya mutu pendidikan di tingkat dasar, namun tetap memerlukan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan untuk menghadapi dinamika pendidikan global.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Zahara, Rosa Rahmadani, dan Saripa Aini (2025) dalam jurnalnya “Strategi Evaluasi Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah Dasar” mengkaji strategi evaluasi kinerja guru sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dasar dengan metode literature review. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja bukan sekadar alat kontrol administratif, melainkan strategi esensial untuk pengembangan profesional berkelanjutan. Evaluasi yang berfokus pada dimensi individual dan organisasional membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif, yang pada gilirannya dapat memicu produktivitas guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif bagi peserta didik di sekolah dasar.

Namun demikian, dari sisi perbedaan, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) yang membedakannya dari penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya lebih menitikberatkan pada kinerja guru sebagai variabel individual, profesionalisme guru, atau faktor pendukung lain seperti kepemimpinan, pelatihan, dan manajemen kurikulum, tanpa mengkaji secara spesifik sistem manajemen kinerja guru sebagai suatu mekanisme manajerial yang terstruktur. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif, studi literatur, atau desain evaluatif, sehingga belum menguji pengaruh kausal secara kuantitatif antara sistem manajemen kinerja guru terhadap kualitas

pembelajaran. Perbedaan lainnya terletak pada konteks dan lokasi penelitian, di mana sebagian besar penelitian dilakukan pada jenjang sekolah dasar, madrasah, atau lembaga pendidikan secara umum, bukan secara khusus pada SMP negeri dengan karakteristik organisasi dan kebijakan yang berbeda.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa meskipun manajemen kinerja guru dan kualitas pembelajaran telah banyak diteliti, masih terdapat perbedaan mendasar dengan penelitian yang akan dilaksanakan di SMK Negeri Kabupaten Serang. Penelitian ini secara tegas memfokuskan kajian hanya pada satu variabel bebas, yaitu sistem manajemen kinerja guru, tanpa melibatkan variabel bebas lain, dengan kualitas pembelajaran sebagai variabel terikat. Fokus ini membedakan penelitian ini dari sebagian besar penelitian sebelumnya yang cenderung mengkaji kinerja guru sebagai variabel individual, mengombinasikannya dengan variabel lain, atau menggunakan pendekatan kualitatif dan evaluatif tanpa menguji pengaruh secara kuantitatif. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitian yang mencakup lokasi, populasi, dan sampel yang berbeda, sehingga karakteristik organisasi sekolah, kondisi manajerial, serta konteks implementasi sistem manajemen kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Serang tidak dapat disamakan dengan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah penelitian (research gap) yang ada, yaitu menguji secara empiris pengaruh sistem manajemen kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran melalui pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, tetapi juga menjadi dasar rekomendasi praktis bagi sekolah dalam menyempurnakan sistem manajemen kinerja guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.