

Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Arfah Dina¹, Dendi yohanda², Julia Fitri³, Masrifatul umnia Hakiki⁴, Dr. Sukatin M.pd.I⁵
Fakultas pendidikan Islam dan keguruan, Jurusan Manajemen pendidikan Islam, IAIN Batang
Hari

arfahdina826@gmail.com¹, dendiyohanda13@gmail.com², juliafitriazza45@gmail.com³,
haqiqibulian@gmail.com⁴, shukatin@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menjabarkan bentuk kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan (2) mendeskripsikan upaya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan (3) mengidentifikasi kendala guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang diperoleh dari transkrip dari wawancara yang dilakukan kepada Guru dan Kepala Sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah tahapan analisis data menurut Mc Millan dan Sally Schumacher. Hasil dari penelitian ini adalah (1) kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah sebagai berikut: (a) menyiapkan buku guru dan buku siswa sebelum proses pembelajaran, (b) memahami buku siswa dan buku guru, (c) membuat RPP sesuai kebutuhan dengan beberapa penyesuaian, (d) guru selalu menyisipkan pesan moral ketika proses pembelajaran, (e) untuk meningkatkan minat belajar siswa, guru menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, (f) guru mengembangkan potensi kognitif siswa dalam pembelajaran, (g) menyediakan alat dan media pembelajaran baik media nyata maupun dengan menggunakan LCD, dan (h) menyiapkan instrumen penilaian. (2) upaya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagai berikut: (a) mengadakan pelatihan berupa diklat kurikulum 2013 dan (b) program sertifikasi guru. (3) Kendala guru dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu: (a) pembelajarannya sulit diterima peserta didik terutama kelas bawah, (b) penilaian di kurikulum 2013 menyita banyak waktu bagi guru, (c) materi yang tidak sesuai dengan usia dan tingkatannya dalam penggunaan buku guru dan siswa, (d) kesiapan guru dalam mengajar yang kurang, (e) guru merasa terbebani dengan penilaian autentik.

Kata Kunci : *kinerja guru, mutu pendidikan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha untuk memanusiakan manusia melalui pendidikan. Pemerintah berupaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa agar menghasilkan sumber daya manusia yang unggul untuk modal dasar pembangunan Indonesia dimasa depan.

Guru merupakan individu yang menempati posisi yang memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur seorang guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan terutama tentang persoalan pendidikan formal di sekolah. Guru memegang peranan yang sangat dominan dan penting dalam pendidikan bagi siswa, bahkan guru sering dijadikan tokoh teladan bagi siswa.

Di lingkungan sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan disamping unsur yang lain. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun

demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan kinerjanya. Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina, dan mengembangkan minat dan bakat peserta didik dan dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar, serta kemampuan tersebut tercermin pada kompetensinya. Berkualitas atau tidaknya proses pendidikan tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru itu sendiri.

Harapan dan keinginan semua pihak terutama orang tua murid dan pemerintah yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru.

Pada umumnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna

meningkatkan kinerjanya. Namun potensi untuk berkreasi yang dimiliki guru sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam diri pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesinya. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya, disisi lain kinerja guru juga dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *“performance”* (*job performance*). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata *“to perform”* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya.¹ Menurut Pariata westra, *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan.² Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from proses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.³

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran,

¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009. hlm. 67

² Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010. hlm. 145

³Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013. hlm. 50

pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.⁴

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester /tahun.
- 2) Membuat program perencanaan pembelajaran
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- 4) Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun
- 5) Mengisi daftar hadir siswa
- 6) Melaksanakan analisis hasil belajar
- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing- masing siswa
- 10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah

Sementara itu tugas/kewajiban guru menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut:

- a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni.
- c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan Jenis kelamin agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁵

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian dalam menjalankan perannya sebagai pendidik kualitas kinerja mereka merupakan suatu

⁴ Imam Wahyuni. *Loc, Cit.*

⁵ Undang- Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara. 2010. hlm. 12

kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Keith Davis yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegar mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:⁶

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge+skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seseorang yang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Sementara itu menurut Suragih beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja:

a) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam

⁶Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung: 2013. hlm. 89

kenyataan kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.

- b) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- c) Jabatan/Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam individu yang bersangkutan.

Sedikit berbeda, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mitchell adalah sebagai berikut:

- Kualitas kerja
Kualitas yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaannya jelek maka kinerjanya lemah.
- Ketepatan
Seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut

memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

- Inisiatif
Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan.
- Kapabilitas
Tingkat kinerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerimanya banyak tantangan.
- Komunikasi
Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan bawahan maupun dengan teman sejawat. Apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik

maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik

C. Pengertian Mutu Pendidikan

Menurut Achmad (1993), Mutu Pendidikan di sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku. Engkoswara (1986) melihat mutu atau keberhasilan pendidikan dari tiga sisi; yaitu: prestasi, suasana, dan ekonomi. Dalam hubungan dengan mutu sekolah, Selamat (1998) berpendapat bahwa banyak masyarakat yang mengatakan sekolah itu bermutu atau unggul dengan hanya melihat fisik sekolah, dan banyaknya ekstrakurikuler yang ada di sekolah.

D. Faktor Penyebab Rendahnya Mutu Pendidikan

Banyak hal yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Berikut ini akan dipaparkan pula secara khusus beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

- Rendahnya sarana fisik
- Rendahnya kualitas guru
- Rendahnya kesejahteraan guru

- Rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan
- Mahalnya biaya pendidikan

E. Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Berikut ini langkah-langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

1. Memperkuat Kurikulum

Kurikulum adalah instrumen pendidikan yang sangat penting dan strategis dalam menata pengalaman belajar siswa, dalam meletakkan landasan-landasan pengetahuan, nilai, keterampilan, dan keahlian, dan dalam membentuk atribut kapasitas yang diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan sosial yang terjadi. Saat ini, memang telah dilakukan upaya-upaya untuk semakin meningkatkan relevansi kurikulum dengan melakukan revisi dan uji coba kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Kurikulum uji coba tersebut didasarkan pada pendekatan yaitu: (1) Penguasaan aspek kognitif dalam bentuk kemampuan, (2) penguasaan aspek afektif yang lebih komprehensif, dan (3) penguasaan aspek keterampilan dalam bentuk kapasitas profesional. Kompetensi itu hendaknya dapat membentuk suatu kapasitas yang utuh dan komprehensif sehingga tidak direduksi menjadi

keterampilan siap pakai. Michael, (2002), Charles Quengly (2000) mengemukakan kompetensi yang berada dalam suatu keutuhan dan komprehensif dengan kapasitas lainnya. Kompetensi mensyaratkan tiga elemen dasar yaitu *basic, knowledge, skill (intellectual skill, participation skill), and disposition*. Melalui proses pembelajaran yang efektif, dari tiga elemen dasar ini dapat dibentuk kompetensi dan komitmen untuk setiap keputusan yang diambil. Kapasitas ini harus menjadi muatan utama kurikulum dan menjadi landasan bagi pengembangan proses pembelajaran dalam rangka pembentukan kompetensi.

2. Memperkuat Kapasitas Manajemen Sekolah

Telah banyak digunakan model-model dan prinsip-prinsip manajemen modern terutama dalam dunia bisnis untuk kemudian diadopsi dalam dunia pendidikan. Salah satu model yang diadopsi dalam dunia pendidikan. Salah satu model yang diadopsi adalah, *School Based Management*. Dalam rangka desentralisasi di bidang pendidikan, model ini mulai dikembangkan untuk diterapkan. Diproposisikan bahwa manajemen berbasis sekolah (MBS) : (1) akan memperkuat rujukan referensi nilai

yang dianggap strategis dalam arti memperkuat relevansi, (2) memperkuat partisipasi masyarakat dalam keseluruhan Kegiatan pendidikan, (3) memperkuat preferensi nilai pada kemandirian dan kreativitas baik individu maupun kelembagaan dan (4) memperkuat dan mempertinggi kebermaknaan fungsi kelembagaan sekolah.

3. Memperkuat Sumber Daya Tenaga Kependidikan

a. Memperkuat Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan

Dalam jangka panjang, agenda utama upaya memperkuat sumber daya tenaga kependidikan ialah dengan memperkuat sistem pendidikan dan tenaga kependidikan yang memiliki keahlian. Keahlian baru itu adalah modal manusia (*human investmen*), dan memerlukan perubahan dalam sistem pembelajarannya. Menurut Thurow (Sularso, 2002), di abad ke-21 perolehan keahlian itu memerlukan perubahan dalam sistem pembelajaran karena alasan

b. Memperkuat Kepemimpinan

Dalam fondasi berbagai karakteristik pribadi, pimpinan lembaga pendidikan perlu menciptakan visi untuk mengarahkan lembaga pendidikan dan

karyawannya. Dalam konteks ini, penciptaan visi yang jelas akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap kualitas, memfokuskan semua upaya lembaga pendidikan pada rumusan kebutuhan pengguna jasa pendidikan, menumbuhkan sense of team work dalam pekerjaan, menumbuhkan *standard of excellence*, dan menjebatani keadaan lembaga pendidikan sekarang dan masa yang akan datang.

c. Meningkatkan Mutu Mengajar Melalui Program Inovatif Berbasis Kompetensi

Selama ini sekolah terutama guru masih sangat terbatas dalam melakukan inovasi-inovasi pembelajaran. Disisi lain, upaya untuk memperkuat kemampuan mengajar telah diupayakan melalui berbagai jenis penataran, pendidikan, ataupun pelatihan-pelatihan. Melalui berbagai kegiatan tersebut dikenalkan pada inovasi-inovasi pembelajaran. Tetapi dari pengalaman empirik tampaknya upaya-upaya itu belum secara.

d. Mengoptimalkan Fungsi-Fungsi Tenaga Kependidikan

Di sekolah-sekolah selama ini yang berperan utama adalah guru. Seorang

guru melaksanakan berbagai fungsi baik fungsi mengajar, konselor, teknisi, maupun pustakawan. Bahkan, dalam kasus-kasus tertentu terdapat guru mengajar bukan berdasarkan keahliannya. Kondisi ini jelas kurang menguntungkan bagi terselenggaranya proses pendidikan yang baik diperlukan fungsi-fungsi kependidikan yang saling mendukung, sehingga dapat dicapai suatu hasil yang maksimal.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Masalah pendidikan yang ada di Indonesia semakin hari semakin rumit. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan di sekolah disebabkan oleh berbagai factor antara lain: Rendahnya sarana fisik sekolah, Rendahnya kualitas guru, Rendahnya kesejahteraan guru, Rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, Mahalnya biaya pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sirodjuddin, Ardan. 2014. *Mengapa Pendidikan Indonesia Saat ini Tidak Mampu Menciptakan Generasi Hebat*. Penerbit :Guraru
- Tamam, Rosid. 2014. *Tunjangan Profesi Guru Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Penerbit :Guraru
- Aka, Hawari. 2012. *Guru Yang Berkarakter Kuat*. Jakarta: Laksana
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurdin, Syarifuddin. dkk. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers
- Saud, Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Alfabet
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastono, Tonny. 2004. *Pendidikan Manusia Indonesia*. Jakarta: Buku Kompas.