

KINERJA GURU DALAM MUTU PENDIDIKAN DI SMAN 02 BALIKPAPAN

Prita Indriawati

Universitas Balikpapan

prita@uniba-bpn.ac.id

Nurliani Maulida

Universitas Balikpapan

nurliani.maulida@uniba-bpn.ac.id

Dias Nursita Erni

Universitas Balikpapan

diasnursitaerni.uniba@gmail.com

Wanda Haditiya Putri

Universitas Balikpapan

Wandaputriaja477@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Namun pada kenyataannya banyak fakta yang menunjukkan bahwa kinerja guru masih terlihat belum optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan. Kinerja guru kurang optimal karena guru hanya melaksanakan tugas-tugas rutin tanpa kreatifitas. Kemampuan guru berinovasi relatif tertutup, dan kreativitas tidak termasuk prestasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. Adapun pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa setiap hari di SMAN 02 Balikpapan diadakan rapat tinjauan manajemen (RTM) yang bertujuan untuk melakukan kegiatan evaluasi mutu yang dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Terjadi peningkatan kinerja guru berimplikasi pada antusiasme peserta didik terhadap proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran setiap peserta didik dapat dibebaskan untuk menekuni talentanya masing-masing sesuai dengan kurikulum yang berlaku, dengan itu

peserta didik bersemangat dalam mengikuti pembelajaran, hal ini menjadi salah satu pencapaian kinerja guru.

Kata kunci:

kinerja guru
pendidikan

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan (Depdiknas, 2004:11) kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan keahlian dan kualifikasinya. Sedangkan menurut (Mulyasa, 2005:136) menyatakan bahwa kinerja guru adalah “output drive from processes, human oar otherwise”. Kemudian Mulyasa juga menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil kerja.

Pendidikan mempunyai beberapa komponen penting salah satu diantaranya adalah guru. Guru mempunyai peranan penting dalam mendidik peserta didik. Memperhatikan kinerja guru dalam mendidik sangat diperlukan. Guru yang memiliki kinerja baik dalam mendidik dapat menciptakan peserta didik penerus bangsa yang baik dan berkualitas. Guru juga ikut berperan dalam penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Oleh karena itu, guru diharapkan dapat menjadi seorang pendidik yang dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik serta menumbuhkan motivasi peserta didik dalam belajar.

Kinerja guru mengukur keberhasilan seorang guru dalam menunaikan tugasnya. Guru yang berkinerja tinggi akan berhasil dalam mengajar. Namun pada kenyataannya banyak fakta yang menunjukkan bahwa kinerja guru masih terlihat belum optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan. Kinerja guru kurang optimal karena guru hanya melaksanakan tugas-tugas rutin tanpa kreatifitas. Kemampuan guru berinovasi relatif tertutup, dan

keaktifitas tidak termasuk prestasi.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Pentingnya kinerja guru dalam mutu pendidikan di sekolah, maka seorang guru harus menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dapat menjadi standar kinerja guru. Dan kompetensi tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam menjalankan tugas pendidik sebagai seorang guru.

2. PEMBAHASAN

Jurnal ini dibuat untuk mengetahui gambaran kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan.

A. Kinerja

Kinerja adalah kata dasar yang berasal dari kata “kerja” dalam bahasa Indonesia yang kemudian di terjemahkan dalam bahasa asing menjadi kata kinerja, prestasi, dan juga hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan respon atau hasil terhadap berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bos atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja kecuali situasinya benar-benar buruk atau terjadi kesalahan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui seberapa besar penurunan hasil, sehingga perusahaan/kantor mengalami krisis yang

serius. Kesan organisasi yang buruk mengarah pada tanda-tanda peringatan di abaikannya kinerja yang rendah. Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks ini, ada beberapa definisi kinerja. Mulyasa, 2005:136 menyatakan bahwa kinerja adalah “output drive from processes, human oar otherwise”. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil-hasil kerja. Banyak para ahli yang mengemukakan tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2005:14) kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Dan menurut Prawirasentono (1999:2) “Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Kinerja adalah konsep universal atau sebuah konsep umum yang berkaitan dengan efisiensi yang memaksimalkan operasional dalam suatu organisasi berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan. Karena organisasi pada dasarnya dipimpin oleh manusia, maka kinerja yang sebenarnya adalah perilaku seorang manusia tersebut dalam menjalankan perannya di organisasi yang sesuai dengan standar perilaku yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencapai tindakan kinerja dari hasil yang diinginkan.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja atau hasil kerja adalah hasil akhir dari suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang guru untuk mencapai suatu tujuan akhir pembelajaran. Ketika kinerja yang dilakukan oleh guru tersebut memenuhi bahkan melebihi standar dan kriteria kerja yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja tersebut telah mencapai hasil yang baik.

B. Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional yang peran utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah (UU RI No. 14 Tahun 2005, Pasal 1). Standar nasional pendidikan terdiri atas isi, proses, kualifikasi akhir, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan evaluasi pendidikan, yang harus direncanakan dan diperbaiki secara berkala (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 35(1)). Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa perlunya tenaga pendidik guru yang memiliki standar kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Kinerja guru memiliki ketentuan tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru yang sesuai dan relevan dalam setiap proses pembelajaran, sebagaimana dikutip Kusmianto (1997:49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan peserta didik secara individual, (2)

persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang berperan merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama untuk pendidik perguruan tinggi. Ketentuan lain yang tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV 20 (a) Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa standar kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya adalah guru diperlukan untuk merencanakan pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas utama guru diwujudkan dalam kegiatan proses belajar mengajar yang merupakan salah satu bentuk kinerja guru. Pendapat lain dikemukakan oleh Soedijarto (1993), menurutnya ada empat tugas kelompok kemampuan yang harus dikuasai guru. Keterampilan yang harus dikuasai seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program proses belajar mengajar; (2) memimpin dan melaksanakan proses belajar mengajar; (3) menilai dan mengevaluasi kemajuan proses kegiatan belajar mengajar; (4) membangun relasi hubungan baik dengan siswa. Sementara itu, berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Satuan Sekolah Menengah, tugas kerja guru meliputi fungsi utama: (1) rencana pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) melatih dan membimbing peserta didik; (5) melakukan tugas tambahan lainnya.

Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki peran masing-masing, Sagala (2011:83) mengungkapkan adanya dukungan pemerintah pusat dalam hal standarisasi dukungan pemerintah kabupaten dan kabupaten/kota terkait pelayanan anggaran dalam fasilitas sekolah. Selain menyediakan tenaga dan sumber daya, tanggung jawab pengurus lain yang tidak kalah pentingnya adalah menjamin agar penyelenggaraan pendidikan bebas dari manfaat, campur tangan dan hal-hal lain yang dapat menghambat dan merintangai pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dan berkesinambungan dari pemerintah baik pusat maupun daerah.

Menurut Mortimer J. Alder, dalam Permadi (2009:24) menyatakan bahwa mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah ditentukan oleh sebagian besar mutu kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru baik, dapat dilihat dari ketekunan di sekolah dan guru yang rajin, guru mengajar dengan sungguh-sungguh sesuai jadwal, guru senang mengajar, menggunakan media dan metode mengajar yang profesional, mengevaluasi pelajaran dan mengecek hasil evaluasi. Apa yang dilakukan guru tersebut mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar mengajar.

Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Lebih lanjut dalam pasal 25 ditegaskan bahwa “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan”. Berdasarkan

pada pasal di atas, dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah sebuah kinerja yang ditunjukkan oleh guru, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang terlihat selama proses belajar mengajar dan dilakukan melalui indikator-indikator, antara lain kemampuan merencanakan pembelajaran, perilaku belajar dan menilai pembelajaran secara efektif. Hal ini senada dengan pendapat Sanjaya (2005, 13-14) bahwa Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik. Sebagai seorang perencana, guru harus mampu merencanakan pembelajaran sesuai dengan kondisi mata pelajaran. Sebagai pemimpin, guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik untuk belajar dengan baik, dan sebagai evaluator, guru harus mampu mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik.

Perkembangan kinerja guru dalam kaitannya dengan semakin profesionalisme guru, pemerintah terus mencari opsi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesi guru. Salah satu keberhasilan yang dicapai adalah pengenalan standar kualifikasi dan sertifikasi guru. Dalam hal ini, pengembangan kemampuan profesional guru merupakan hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Alma (2009:124) mengenai usaha lainnya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dalam pengembangan kurikulum nasional dan daerah, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pembelian buku dan sarana pembelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan mutu manajemen sekolah, dan sertifikasi guru.

Pendidikan adalah sebuah usaha sadar untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan di kelas.

Salah satu faktor internal yang menentukan berhasil tidaknya belajar mengajar adalah motivasi belajar. Dalam kegiatan belajar, motivasi merupakan penggerak total yang membangkitkan kegiatan belajar dan menjamin kelangsungan belajar. Motivasi belajar merupakan faktor psikologis yang bukan intelektual. Seseorang dengan tingkat kecerdasan yang cukup tinggi bisa saja gagal karena kurangnya motivasi untuk belajar. Motivasi memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar baik bagi guru maupun peserta didik. Mengetahui motivasi belajar guru sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan semangat belajar peserta didik. Motivasi belajar peserta didik dapat menumbuhkan semangat belajar, sehingga mendorong peserta didik untuk terlibat dalam kegiatan belajar. Peserta didik menikmati keterlibatannya dalam kegiatan belajar yang nantinya akan mendorong peserta didik tersebut sehingga akan termotivasi untuk semangat dalam belajar juga. Saat ini, banyak peserta didik yang kurang termotivasi untuk belajar. Hal ini tercermin dari sikap peserta didik yang acuh tak acuh terhadap pembelajaran, tidak memperhatikan guru saat menjelaskan materi dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan guru. Penguatan dan peningkatan motivasi belajar ada di tangan para guru. Karena selain peserta didik sendiri terdapat unsur terpenting dalam pembelajaran yaitu guru. Guru memiliki peran dalam teknologi pendidikan. Guru menciptakan kurikulum dan menerapkannya dalam pengajaran dan pembelajaran. Seorang guru juga berperan sebagai pendidik, mengajarkan nilai-nilai, moral, etika dan masyarakat, dan untuk memenuhi tugas ini, seorang guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas, yang kemudian akan diajarkan kepada para peserta didik.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau kegiatan profesional guru, yang

didasarkan pada kemampuan guru dalam mengarahkan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pembelajaran, penilaian pembelajaran dan membina hubungan interpersonal hubungan dengan peserta didik, mengikuti serta mendukung pemerintah dalam upaya peningkatan kinerja guru serta efektivitas seorang guru ditunjukkan ketika dia melakukan interaksi belajar mengajar di kelas, termasuk persiapannya dalam bentuk memberikan motivasi terhadap peserta didik dalam pembelajaran.

C. Mutu Pendidikan

Mutu, atau lebih umum lagi kualitas adalah gambaran karakteristik umum barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Mutu pendidikan adalah hal-hal yang berkaitan dengan spesifikasi layanan pendidikan yang sesuai dengan tujuan atau manfaat pendidikan itu sendiri dalam standar mutu pendidikan. Layanan pendidikan di sekolah selalu didasarkan pada standar pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Di dalam pasal 1 ayat 1 PP No. 32 tahun 2013 ditegaskan bahwa "Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia". Standar pendidikan yang tertuang dalam peraturan pemerintah tersebut meliputi delapan standar, yaitu standar isi, standar proses, standar kualifikasi kelulusan dan standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan (pasal 2 ayat 1) (Republik Indonesia, 2013).

Di dalam pelaksanaannya, penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan dasar di Indonesia yang telah menerapkan sistem desentralisasi pendidikan dimana pemerintah kabupaten/kota memiliki kewajiban dan kewenangan untuk menyelenggarakan

pelayanan pendidikan, telah diatur dalam Permendiknas No. 15 tahun 2010 dengan perubahannya dalam Permendikbud No. 23 tahun 2013 sebagai tolok ukur kinerja pelayanan pendidikan dasar melalui jalur pendidikan formal yang diselenggarakan oleh kabupaten/kota (Kementerian Pendidikan Nasional, 2010). Peraturan ini dikeluarkan sebagai upaya untuk memberikan pelayanan minimal pendidikan bagi masyarakat yang tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya oleh setiap pemerintah kabupaten/kota, termasuk oleh setiap satuan pendidikan dasar (SD/MI dan SMP/MTs) itu sendiri agar pelayanan pendidikan tersebut tetap memberikan kualitas pelayanan yang tinggi bagi masyarakat meskipun dalam kondisi yang paling minimal.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan merupakan hal yang penting yang berkaitan dengan pendidikan. Mutu pendidikan yang bermutu merupakan harapan dan cita-cita semua orang. Setiap orang pasti lebih suka belajar di lembaga pendidikan dengan pendidikan yang berkualitas. Atas dasar itu, sekolah/lembaga pendidikan harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas agar tidak tertinggal dan bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini tentunya peneliti akan mengumpulkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi serta sumber data serta menganalisis data dan memeriksa keabsahan data dari data yang telah dikumpulkan dalam penelitian kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Meningkatkan Kinerja Guru Menjadi Lebih Baik

Hasil wawancara menunjukkan bahwa para guru di SMAN 02 Balikpapan meningkatkan kinerja guru agar menjadi lebih baik dengan cara mengevaluasi semua kegiatan yang dilakukan dalam kurun waktu selama minggu sebelumnya dan minggu yang akan datang dengan membuat laporan, setelah itu dirapatkan dengan tujuan agar semua segala rencana kegiatan kerja berjalan dengan baik. Cara ini terbukti dapat membuat peningkatan kinerja agar menjadi lebih baik lagi. Selain itu para guru juga ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh pemerintah dan mengikuti komunitas-komunitas guru dengan tujuan agar selalu ada evaluasi untuk merencanakan rencana kerja berikutnya. Dan segala kegiatan yang meningkatkan kinerja guru tersebut harus selalu di ikuti demi meningkatnya kinerja guru agar menjadi lebih baik lagi. Dalam peningkatan kinerja guru memang harus adanya evaluasi seperti menurut UU RI No. 14 Tahun 2005, Pasal 1 Guru adalah pendidik profesional yang peran utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah. Mortimer J. Alder, dalam Permadi (2009:24) menyatakan bahwa mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah ditentukan oleh sebagian besar mutu kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru baik, dapat dilihat dari ketekunan di sekolah dan guru yang rajin, guru mengajar dengan sungguh-sungguh sesuai jadwal, guru senang mengajar, menggunakan media dan metode mengajar yang profesional, mengevaluasi pelajaran dan mengecek hasil evaluasi. Apa yang dilakukan guru tersebut mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar mengajar. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah

pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki peran masing-masing, Sagala (2011:83) mengungkapkan adanya dukungan pemerintah pusat dalam hal standarisasi dukungan pemerintah kabupaten dan kabupaten/kota terkait pelayanan anggaran dalam fasilitas sekolah. Selain menyediakan tenaga dan sumber daya, tanggung jawab pengurus lain yang tidak kalah pentingnya adalah menjamin agar penyelenggaraan pendidikan bebas dari manfaat, campur tangan dan hal-hal lain yang dapat menghambat dan merintangi pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dan berkesinambungan dari pemerintah baik pusat maupun daerah.

B. Pengaruh Pengembangan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Peserta Didik

Pengembangan kinerja guru dalam proses pembelajaran peserta didik tentu saja berpengaruh, karena di situ ada hasil dari sebuah kedisiplinan yang terpantau dari jenjang pelatihan yang dilakukan oleh para guru dengan adanya workshop yang selalu diikuti dan selalu di evaluasi dalam program pembelajaran di kelas, sehingga pembelajaran di kelas terutama dalam kurikulum merdeka belajar yang pada hakikatnya memang harus update dengan informasi baru dan workshop-workshop terbaru setelah itu dikembangkan pada pembelajaran di kelas dengan program atau projek yang baru. Guru dengan pengembangan kinerja yang bagus secara tidak langsung akan mempengaruhi proses pembelajaran di kelas. Oleh

karena itu, guru diharapkan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik menjadi lebih baik, sehingga nantinya dapat meningkatkan proses pembelajaran peserta didik. Workshop pengembangan kurikulum berdasarkan pembelajaran juga sesuai dengan peningkatan profesionalisme guru, pemerintah terus berupaya mencari alternatif untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesi guru. Salah satu keberhasilan yang dicapai adalah pengenalan standar kualifikasi dan sertifikasi guru. Dalam hal ini, pengembangan kemampuan profesional guru merupakan hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh perkembangan kinerja guru dalam kaitannya dengan semakin profesionalisme guru, pemerintah terus mencari opsi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesi guru. Salah satu keberhasilan yang dicapai adalah pengenalan standar kualifikasi dan sertifikasi guru. Dalam hal ini, pengembangan kemampuan profesional guru merupakan hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Alma (2009:124) mengenai usaha lainnya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dalam pengembangan kurikulum nasional dan daerah, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pembelian buku dan sarana pembelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan mutu manajemen sekolah, dan sertifikasi guru. Pendidikan adalah sebuah usaha sadar untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan di kelas. Salah satu faktor internal yang menentukan berhasil tidaknya belajar mengajar adalah motivasi belajar. Dalam

kegiatan belajar, motivasi merupakan penggerak total yang membangkitkan kegiatan belajar dan menjamin kelangsungan belajar.

C. Kinerja Guru Dalam Kaitannya Agar Peserta Didik Bersemangat Mengikuti Pembelajaran

Pengembangan kinerja guru dalam proses pembelajaran peserta didik tentu saja berpengaruh, karena di situ ada hasil dari sebuah kedisiplinan yang terpantau dari jenjang pelatihan yang dilakukan oleh para guru dengan adanya workshop yang selalu diikuti dan selalu di evaluasi dalam program pembelajaran di kelas, sehingga pembelajaran di kelas terutama dalam kurikulum merdeka belajar yang pada hakikatnya memang harus update dengan informasi baru dan workshop-workshop terbaru setelah itu dikembangkan pada pembelajaran di kelas dengan program atau projek yang baru. Guru dengan pengembangan kinerja yang bagus secara tidak langsung akan mempengaruhi proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, guru diharapkan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik menjadi lebih baik, sehingga nantinya dapat meningkatkan proses pembelajaran peserta didik. Workshop pengembangan kurikulum berdasarkan pembelajaran juga sesuai dengan peningkatan profesionalisme guru, pemerintah terus berupaya mencari alternatif untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesi guru. Salah satu keberhasilan yang dicapai adalah pengenalan standar kualifikasi dan sertifikasi guru. Dalam hal ini, pengembangan kemampuan profesional guru merupakan hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh perkembangan kinerja guru dalam kaitannya dengan semakin profesionalisme guru, pemerintah terus

mencari opsi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesi guru. Salah satu keberhasilan yang dicapai adalah pengenalan standar kualifikasi dan sertifikasi guru. Dalam hal ini, pengembangan kemampuan profesional guru merupakan hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Alma (2009:124) mengenai usaha lainnya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dalam pengembangan kurikulum nasional dan daerah, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pembelian buku dan sarana pembelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan mutu manajemen sekolah, dan sertifikasi guru. Pendidikan adalah sebuah usaha sadar untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan di kelas. Salah satu faktor internal yang menentukan berhasil tidaknya belajar mengajar adalah motivasi belajar. Dalam kegiatan belajar, motivasi merupakan penggerak total yang membangkitkan kegiatan belajar dan menjamin kelangsungan belajar.

D. Indikator Untuk Mengukur Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar

Indikator untuk mengukur kinerja guru dalam proses belajar mengajar ialah pencapaian anak dalam mengerjakan soal latihan yang dikerjakan oleh masing-masing peserta didik dan sudah termonitor baik secara akademik yaitu kemampuan peserta didik dalam menguasai materi pembelajaran yang dibuktikan dengan nilai serta karakter kelompok yaitu interaksi sosial yang cukup intens dan teratur yang dialami oleh peserta didik sesedemikian rupa sehingga sudah ada pembagian tugas, struktur, dan norma-norma tertentu di

antara individu-individu peserta didik tersebut. Dan ada beberapa intrakurikuler yang dinamakan profil pancasila. Paradigma baru atau pemahaman baru ini harus cepat dikembangkan oleh guru agar membantu memfasilitasi potensi para peserta didik terhadap minat dan bakat peserta didik tersebut untuk dikembangkan. Indikator dari pencapaian peserta didik ini berhubungan dengan kinerja guru yang merupakan kegiatan pembelajaran masing-masing individu peserta didik dalam proses pembelajaran serta penerapannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan pembelajaran dalam kinerja guru. Berkaitan dengan hal ini menurut Mulyasa, 2005:136 menyatakan bahwa kinerja adalah "output drive from processes, human oar otherwise". Kinerja merupakan hasil dari suatu proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil-hasil kerja. Kinerja guru memiliki ketentuan tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru yang sesuai dan relevan dalam setiap proses pembelajaran, sebagaimana dikutip Kusmianto (1997:49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan peserta didik secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

E. Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah adaptasi guru terhadap pembelajaran kurikulum merdeka, yang menjadi hambatan guru dalam beradaptasi terhadap kurikulum merdeka adalah memahami metode-metode baru atau ide-ide baru dari kurikulum merdeka tersebut secara cepat. Selanjutnya adalah faktor kompetensi yang harus ditingkatkan oleh pemahaman kinerja guru yaitu mengenai portofolio peserta didik atau kumpulan hasil karya para peserta didik yang disusun secara sistematis untuk memudahkan proses penilaian terhadap kompetensi peserta didik yang terdapat assessment tentang posisi kedudukan peserta didik mengenai kelebihan dan kekurangan peserta didik sehingga di kenal dengan assessment sebelum pembelajaran dan sesudah pembelajaran. Sehingga pengembangan yang sudah di jalankan berjalan sesuai dengan rencana monitor pembelajaran. Hal ini juga disampaikan oleh Kusmianto (1997:49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan peserta didik secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru". Ketentuan lain yang tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV 20 (a) Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa standar kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya adalah guru diperlukan untuk merencanakan pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas serta menilai dan mengevaluasi hasil

pembelajaran. Tugas utama guru diwujudkan dalam kegiatan proses belajar mengajar yang merupakan salah satu bentuk kinerja guru. Pendapat lain dikemukakan oleh Soedijarto (1993), menurutnya ada empat tugas kelompok kemampuan yang harus dikuasai guru. Keterampilan yang harus dikuasai seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program proses belajar mengajar; (2) memimpin dan melaksanakan proses belajar mengajar; (3) menilai dan mengevaluasi kemajuan proses kegiatan belajar mengajar; (4) membangun relasi hubungan baik dengan siswa. Sementara itu, berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Satuan Sekolah Menengah, tugas kerja guru meliputi fungsi utama: (1) rencana pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) melatih dan membimbing peserta didik; (5) melakukan tugas tambahan lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwasananya berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru di SMAN 02 Balikpapan telah menjawab semua rumusan masalah-masalah, adanya evaluasi antara guru untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik, besarnya pengembangan kinerja guru dalam pengaruhnya terhadap proses pembelajaran peserta didik, setiap peserta didik diberikan kebebasan untuk menekuni talentanya masing-masing sesuai dengan kurikulum yang sedang diterapkan, dengan itu peserta didik tetap bersemangat dalam mengikuti pembelajaran yang termasuk dalam pencapaian kinerja guru. Indikator dari kinerja guru ialah pencapaian peserta didik dalam mengerjakan soal masing-masing dan sudah termonitor baik secara

akademik dan karakter kelompok. Dan yang terakhir adalah faktor adaptasi baru, yang membuat sesuatu baru atau hal baru sebagai tantangan dan peluang, bagi yang bisa mengadaptasi dengan cepat dalam pembelajaran, dan ini sangat mengembangkan potensi peserta didik dalam mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(3), 190–198.
- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 11–14.
- ARIANTI, A. (2019). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta didik. *DIDAKTIKA : Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117–134.
- Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–11.
- Badrun Kartowagiran. (2006). KINERJA GURU PROFESIONAL (GURU PASCA SERTIFIKASI). 13(ii), 166–173.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & ... (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi ...*, 1(1).
- Ermianto, E. (2022). Pengaruh Evaluasi Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta didik. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 29–39.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Muhammad Fadhli Pendahuluan Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting , karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya . Peningkatan mutu mer. *Jurnal Studi Management Pendidikan*, 1(02), 26.
- Faqihudin, M. (1970). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 51–63.
- Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 1(3), 258–264.
- Fitriadi, F., Marsidin, S., & Sabandi, A. (2020). Kebijakan Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru Guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan di Sekolah dasar Menuju Abad ke 21. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 187–193.
- Ii, B. A. B. (2017). LANDASAN TEORI A . Kinerja Guru “ Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta Menurut Ivor K . Davies mengatakan. 13–122.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027.
- Jatirahayu, W. (2013). Guru Berkualitas Kunci Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Guru Caraka Olah Pikir Edukatif*, 0(0).

- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Lubis, H. (2018). Kompetensi Pedagogik Guru Profesional. *Best Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 1(2), 16–19.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15.
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Peserta didik pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 97.
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212.
- Tannady, P. G. dan H. (2009). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi”, *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. 2016, 121.
- Abdullah, Mulyana. 2018. “Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* 17(3): 190–98.
- Badrun Kartowagiran. 2006. “KINERJA GURU PROFESIONAL (GURU PASCA SERTIFIKASI).” 13(li): 166–73.
- Ermianto, Ermianto. 2022. “Pengaruh Evaluasi Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta didik.” *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 7(2): 29–39.
- Faqihudin, Muhammad. 1970. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah.” *Jurnal Dirosah Islamiyah* 1(1): 51–63.
- Kusumasari, Indah Respati. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* 21(2): 186.