

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU YANG PROFESIONAL

Amna Emda

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

E_mail: amna_emda12@yahoo.com

Abstract

Education Implementation success is determined by the readiness of hearts teachers prepare their students participants through Teaching and Learning Activities . Good Quality Education For Being benchmarks of success is shown by the boarding costs . teacher. The creation of the Good boarding costs if someone has a teacher Personality And Dedication And Able to telecom - telecoms professionalism Learning hearts . Increased costs kos teacher can be done through development profesionalisme.

Keywords: *Teacher Strategic, Achievment and Profesional.*

PENDAHULUAN

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh tugas profesional guru khususnya dalam proses pembelajaran, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam pembelajaran. Guru yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan kualitas anak didiknya. Kinerja guru pada dasarnya merupakan *kinerja* atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Dalam melaksanakan tugas profesinya guru memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan profesional yang dimiliki oleh guru memiliki syarat-syarat atau ciri pokok yaitu (1) ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang diperoleh melalui lembaga pendidikan yang sesuai, (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik dengan jenis profesinya, (3) tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan kepada latar belakang pendidikan yang dialaminya yang diakui oleh masyarakat, (4) memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang ditimbulkannya.¹

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia dalam Pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.² Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan

¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. (Jakarta, Kencana, 2007), hal. 15

² Undang-Undang Guru dan Dosen No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional Indonesia*

pembimbingan maupun pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/madrasah tempat ia bekerja.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan fungsi dan kedudukannya.

Fattah (2004:46) menyatakan kinerja adalah penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu prestasi.³ Kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan⁴

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

³ Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung, Pustaka Bani Quraisy, 2004) hal 46.

⁴ Nanang Fattah, *Landasan manajemen Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya, 1996.

Menurut Surya Darma aspek-aspek kinerja meliputi a) sasaran yang dicapai, b) Kompetensi yang meliputi pengetahuan dan sikap, dan c) Efektifitas Kerja⁵

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.⁶

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.

Menurut Pidarta bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :⁷

1. Kepemimpinan kepala sekolah.
2. Fasilitas kerja.
3. Harapan-harapan, dan
4. Kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru (Lamatenggo, 2001: 35) Selain itu, tingkat kualitas kinerja guru di sekolah memang banyak faktor yang turut mempengaruhi, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari eksternal guru seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat

⁵Surya Darma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta, Pustaka pelajar, 2005) hal 2.

⁶Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, Dirjen Pendis, Depag RI, 2006, hal 93

⁷Pidarta, (*Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. (Jakarta: Bina Rineka Cipta, 1997)., hal 55

dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan Rencana Pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran dan melaksanakan administrasi sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar.⁸

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya misalnya melalui penataran, pelatihan, ikut serta dalam event atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu strategi dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Zamroni (2001:78) bahwa model pengembangan guru menggunakan pola pikir linear yaitu Penataran Guru, Mutu Guru Meningkatkan, Kualitas Kerja Guru Meningkatkan, Mutu Siswa Meningkatkan.⁹

Selanjutnya menurut Amran dalam Nurdin (2004:139) menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui KASAH *Knowledge, Ability, Skill, Attitude, Habit*¹⁰, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peningkatan Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman yang tidak hanya melalui indra, tetapi juga melalui suatu eksperimen, baik itu pengetahuan ilmiah maupun pengetahuan filsafati. Menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak. Semakin banyak ilmu pengetahuan yang dipelajari oleh guru, semakin banyak pula wawasan tentang berbagai ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta didik.

2. Peningkatan Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu yang biasa dipelajari dan yang alamiah. Seberapa besar kemampuan bisa menghasilkan prestasi, tergantung pada kemauan untuk terus mengasahnya. Karena prestasi profesionalisme didapat dari unsur kemauan dan kemampuan.

⁸ Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung, Mutiara Ilmu 2007), hal 215

⁹ Usman, . *Manajemen Peningkatan ...*, hal 133

¹⁰ Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta, Prismsophie, 2004) hal 139

3. Peningkatan Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Keterampilan merupakan *the requisite knowledge and ability*.

Keterampilan yang harus dimiliki oleh guru dalam tugas mengajar dan peranannya di dalam kelas adalah:

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pemimpin kelas
- c. Guru sebagai pembimbing kelas
- d. Guru sebagai pengatur lingkungan
- e. Guru sebagai partisipan
- f. Guru sebagai ekspediter
- g. Guru sebagai perencana
- h. Guru sebagai supervisor
- i. Guru sebagai motivator
- j. Guru sebagai penanya
- k. Guru sebagai pengajar
- l. Guru sebagai evaluator
- m. Guru sebagai konselor (Hamalik: 1991:53)¹¹

Tanggung jawab guru mencari cara untuk mencerdaskan kehidupan peserta didik dalam arti yang sempit dan bangsa dalam arti yang luas. Bafadal (1992:37) mengemukakan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah (1) keterampilan merencanakan pengajaran, (2) keterampilan mengimplmentasikan pengajaran, (3) keterampilan menilai pengajaran.

4. Peningkatan Sikap Diri (*Attitude*)

Sikap diri seseorang terbentuk oleh suasana lingkungan yang mengitarinya. Menurut Sumaatmadja (2000:22) kepribadian adalah keseluruhan perilaku individu yang merupakan hasil interaksi antara potensi-potensi bio – psiko - fisik yang dibawa sejak lahir dengan rangkaian situasi lingkungan, yang terungkap pada tindakan dan perbuatan serta reaksi mental psikologisnya, jika mendapat rangsangan dari lingkungan.

5. Pengembangan kebiasaan diri (*Habit*)

Kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran.¹² Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara

¹¹Oemar Hamalik, (. *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*. Bandung, Mandar Maju, 1991), hal 53

¹²Usman, *Manajemen Peningkatan ...*, hal 142

menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Menurut Pidarta (1999) bahwa setiap guru adalah merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbicarakan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan

merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

PENUTUP

Guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output, dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Sebagai jawaban untuk menghargai kinerja dan profesionalisme guru, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang antara lain mengatur hal-hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, Surya. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar. Fattah, 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung, Pustaka Bani Quraisy. 2005.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*. Bandung, Mandar Maju, 1991.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Cet 3, Ed. 1. 2007.
- Semiawan. *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*. Jakarta: Grasindo. 1991.
- Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa. 1999.
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Dirjen Pendis, Depag RI, 2006.
- Undang-Undang Guru dan Dosen No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia*
- Usman, *Manajemen Peningkatan kinerja Guru*, Bandung, Mutiara Ilmu. 2007.
- Uzer Usman, Moh. *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.
- Wijaya, C. Dan Rusyan A.T. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 1994.