

## Efektivitas Kinerja Guru

Siti Asiah. T

Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo

### Abstrak

*Efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Kinerja guru merupakan tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan dalam hal ini tugas utama guru adalah mengajar. Guru yang efektif harus memiliki pengetahuan yang luas, memiliki sikap yang mendukung proses belajar mengajar dan hubungan antar manusia yang tidak direkayasa, menguasai pengetahuan dalam mata pelajaran yang akan diajarkan, memiliki kemampuan keterampilan teknis tentang pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar. Serta harus menjadi pemimpin, inovator, motivator dan sebagainya.*

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kinerja Guru

### A. Pendahuluan

Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti berhasil, berguna.<sup>1</sup> Menurut *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, efektivitas berarti menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, hasil yang semakin mendekati sasaran berarti tinggi efektivitasnya.<sup>2</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha itu mencapai tujuan secara ideal. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditentukan. Hasil yang mendekati sasaran berarti tinggi tingkat efektivitasnya. Sebaliknya, hasil yang jauh dari sasaran maka kurang efektivitasnya.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*”( Webster Super New School and Office Dictionary), menurut *Henry Bosley Woolf* *performance*

berarti “*The execution of an action*” (Webster New Collegiate Dictionary) Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.

Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan”, sedangkan “upaya” berhubungan dengan apa yang “akan dilakukan”. Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat dilingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/kinerja karyawan, interaksi antara faktor internal dengan eksternal untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas tertentu merupakan unsur yang membentuk kinerja, ini sejalan dengan pendapat

Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai

<sup>1</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 219.

<sup>2</sup>Tim Penyusun, *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, Jilid 5 (Jakarta: Cipta Adi Pusaka, 1989), h. 12.

pegawai akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek. Dengan demikian, seorang pegawai dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerja.

Dari pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.

### B. Efektivitas Kinerja Guru

Penggunaan efektivitas sering disandingkan dengan efisiensi. Keduanya merupakan dua kata yang merujuk pada teori manajemen. Dalam konsep manajemen sekolah, E. Mulyasa memberikan definisi efektivitas sebagai situasi adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.<sup>3</sup>

Menurut Cooper, mengutip pendapat B.O. Smith, bahwa seorang guru yang terlatih harus disiapkan dengan empat bidang kompetensi agar ia menjadi guru yang efektif yaitu:

- a. *Command of theoretical knowledge about learning and human behavior.*
- b. *Display of attitudes that foster learning and genuine human relationship.*
- c. *Command of knowledge in the subject matter to be taught.*
- d. *Control of technical skills of teaching that facilitate student learning.*<sup>4</sup>

Dengan kata lain, guru yang efektif harus memiliki kemampuan:

- a. Menguasai pengetahuan teoritis tentang belajar dan tingkah laku manusia.

<sup>3</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 34.

<sup>4</sup>Soeparno, *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*, h. 44.

- b. Menunjukkan sikap yang mendukung proses belajar mengajar dan hubungan antar manusia yang tidak direkayasa
- c. Menguasai pengetahuan dalam matapelajaran yang akan diajarkan.
- d. Memiliki kemampuan keterampilan teknis tentang pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar.

Sedangkan Leo R. Sandy menguraikan beberapa dimensi kemampuan dan sikap yang membentuk karakteristik guru efektif. Setidaknya ada 12 karakteristik guru efektif sebagai berikut:

- a. Menjadi *a learner* (pembelajar)
- b. Menjadi *a leader* (pemimpin)
- c. Menjadi *a provocateur* (provokator dalam arti positif)
- d. Menjadi *a stranger* (pengelana)
- e. Menjadi *an innovator* (inovator)
- f. Menjadi *a comedian/entertainment* (pelawak/penghibur)
- g. Menjadi *a coach or guide* (pelatih atau pembimbing)
- h. Menjadi *a genuine human being or humanist* (manusia sejati atau seorang humanis)
- i. Menjadi *a sentinel*.
- j. Menjadi *optimist or idealist* (orang yang optimis atau idealis)
- k. Menjadi *a collaborator* (kolaborator atau orang yang suka bekerja sama)
- l. Menjadi *a revolutionar* (berfikiran maju atau revolusioner)<sup>5</sup>

Guru yang efektif memiliki kualitas kemampuan dan sikap yang sanggup memberikan yang terbaik bagi siswa dan menyenangkan siswa dalam proses pembelajarannya.

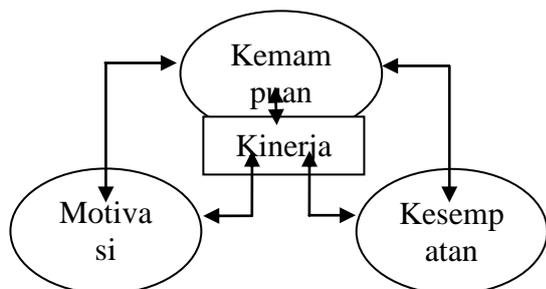
Sementara, *National Commission for Excellence in Teacher Education* (USA) mengungkapkan karakteristik guru efektif sebagai berikut:

- a. Berketerampilan dalam bidangnya.

<sup>5</sup>Soeparno, *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*, h. 52.

- b. Berkemahiran dalam pengajaran.
- c. Memaklumkan kepada pelajar perkembangan diri masing-masing.
- d. Berpengalaman tentang psikologi kognitif.
- e. Mahir dalam teknologi.<sup>6</sup>

Dalam kajian teori Robbins, untuk menganalisis sejauhmana keefektifan dimensi kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>7</sup>



### Skema 1 Dimensi Keefektifan Kinerja

Terlihat pada teori perilaku tersebut, tampak bahwa keefektifan suatu kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Persamaan ini cara menggambarkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang menggambarkan seseorang bekerja secara efektif. Semakin tinggi motivasi dan kemampuan seorang, maka akan semakin tinggi pula keefektifan kerjanya.

Efektifitas kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dan tidak adanya rintangan yang menghambat guru itu. Terkait dengan pernyataan guru tersebut dengan teori Robbins dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi efektifitas kinerja guru adalah kemampuan, motivasi, kondisi lingkungan dan kesempatan. Kemampuan seseorang menurut Robbins, meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.<sup>8</sup>

Secara umum pengertian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan,

<sup>6</sup>Soeparno, *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*, h. 44.

<sup>7</sup>Stepen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid I* (Yogyakarta: Aditya Media, 2001), h. 218.

<sup>8</sup>*Ibid*, h. 46.

proses, dan output. Oleh sebab itu, keterkaitan dengan kelembagaan termasuk sekolah kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga sekolah di lembaga dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan (sekolah).

Guru sebagai anggota dari organisasi sekolah mempunyai tugas pokok dan fungsi memberikan pembelajaran, bimbingan dan pelatihan kepada para siswa, dapat dikatakan efektif apabila memenuhi kriteria tertentu. Inti dari pelayanan adalah seluruh aktivitas yang dilakukan untuk kepentingan pendidikan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi belajar di depan kelas, atau di laboratorium. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat dikatakan efektif apabila dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif.

Namun demikian, aktivitas tersebut tidak ada maknanya apabila hasil pelayanan yang diberikan tidak memberikan hasil belajar kepada siswa yang sesuai dengan kriteria. Keberhasilan siswa sebagai output yang berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui penilaian yang objektif, merupakan salah satu cerminan pelayanan guru. Akan tetapi keberhasilan siswa tersebut, juga tidak semata-mata hasil kinerja langsung dari guru.

Keberhasilan belajar siswa yang dibuktikan oleh penilaian prestasi, tidak bisa diklaim sebagai hasil kinerja guru secara langsung, mengingat prestasi belajar siswa banyak faktor yang kompleks. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu dibatasi pada sebagian proses dalam menghantarkan para siswa. Sebagai analogi, siswa yang mempunyai prestasi akademik rata-rata istimewa (nilai 10), prestasi ini tidak dapat dianalogikan secara langsung sebagai *outcome* kinerja guru.

Beberapa pemahaman mengenai kinerja guru yang dapat dijadikan rujukan konseptual terkait hubungannya dengan efektivitas pembelajaran dapat dikemukakan pendapat ahli sebagai berikut:

Glatthorn & Fox, mengemukakan bahwa kontribusi yang sangat tinggi terhadap efektivitas

pembelajaran: (1) persiapan dan prosedur pelayanan; (2) manajemen kelas; dan (3) penguasaan matapelajaran yang diajarkannya; dan (3) kepribadian.<sup>9</sup>

Terkait dengan itu, pada zaman dahulu, profesi guru dipandang oleh masyarakat sebagai profesi yang mempunyai derajat yang tinggi dibanding dengan profesi lain. Akan tetapi, hal itu semakin memudar dan bahkan lentur seiring dengan berjalannya waktu. Pada zaman sekarang, tidak jarang yang menganggap remeh profesi guru, rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru disebabkan beberapa faktor sebagai berikut: a) adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapa pun dapat menjadi guru asalkan berpengetahuan; b) kekurangan guru di daerah terpencil memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak memiliki keahlian untuk menjadi guru; c) banyak guru yang belum menghargai profesinya apalagi mengembangkan profesinya itu. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru semakin merosot.<sup>10</sup>

Dengan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap guru, profesi guru menjadi semakin terpinggirkan dan sering timbul asumsi negatif yang timbul di masyarakat. Diantara anggapan itu adalah jika ada siswa yang tidak lulus maka yang disalahkan adalah guru dan jika ada siswa yang kurang memahami materi maka yang dipersalahkan tidak lain adalah guru.

Melihat kondisi kesan negatif yang ada dalam masyarakat maka sudah waktunya guru menghapus anggapan-anggapan tersebut. Guru harus meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya sebagai guru. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Agus Nuryanto dalam

bukunya yang berjudul *Mazhab Pendidikan Kritis* bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi para pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimal dan sertifikat sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>11</sup> Sementara itu, pemerintah Indonesia membuat program pengembangan kompetensi guru dengan melakukan program sertifikasi. Dengan adanya program tersebut, guru diharapkan dapat semakin mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya dalam posisi sebagai seorang guru profesional sehingga tujuan pendidikan nasional dapat terwujud dengan baik dan posisi sebagai seorang guru akan lebih dihargai.

Sesuai hasil survei yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, peningkatan kinerja guru yang tersertifikasi belum signifikan. Sehingga perlu diupayakan adanya kebijakan agar sertifikasi ini mampu melahirkan guru yang kompeten seperti yang diharapkan oleh Undang-Undang.<sup>12</sup> Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus

---

<sup>9</sup>Allan A. Glatthorn & Linda E. Fox, *Quality Teaching Through Professional Development* (Thousand Oaks, California: Corwin Press, 1996), h. 1-7.

<sup>10</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 7.

---

<sup>11</sup>M. Agus Nuryatno, *Madzhab Pendidikan Kritis, Menyingkap Relasi Pengetahuan Politik dan Kekuasaan* (Yogyakarta: Resist Book, 2008), h. 83.

<sup>12</sup>[www.solopos.com](http://www.solopos.com)., diakses tanggal 13 April 2014.

menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu guru meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru

dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan “insan cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi” lebih cepat direalisasikan.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan siswa, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi siswa. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;

- 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran siswa untuk mencapai prestasi, dan
- 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.<sup>13</sup>

Dalam konteks peraturan tersebut, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.<sup>14</sup>

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai

kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Bagi guru kelas/matapelajaran dan guru bimbingan dan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sedangkan, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/ madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

Barbara J. Woolsey, dalam penelitiannya mengidentifikasi kinerja guru berdasarkan beberapa hal, meliputi; (1) efek terhadap tingkat ketercapaian hasil belajar siswa; dan (2) karakteristik aktivitas mengajar

<sup>13</sup>Tim Penyusun Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012), h. 4-5.

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 6.

yang bertujuan pada hasil.<sup>15</sup> Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersikap positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya.

Sehingga kecerdasan kognitif, afektif dan psikomotriknya berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berpikir sistematis dan terampil mengenai apa yang dipelajarinya. Kinerja guru, bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari melaksanakan mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan.

Pengukuran kinerja guru dapat dilihat dari aktivitasnya, misalnya jika persiapan mengajar dan mengevaluasi siswa mungkin dengan cara menilai dokumen, tetapi pelaksanaan mungkin sangat tepat dengan observasi, dan untuk mengukur wawasan dan kemampuan spesifik mungkin dengan tes. Oleh sebab itu, dalam implementasi pengukuran kinerja sangat variatif.

Pembelajaran yang efektif ditandai oleh berlangsungnya proses belajar. Proses belajar dapat dikatakan berlangsung apabila seseorang dapat mengetahui atau melakukan sesuatu yang sebelumnya tidak diketahui atau tidak dapat dilakukannya. Jadi, hasil belajar akan terlihat dengan adanya tingkah laku baru dalam tingkat pengetahuan berpikir atau kemampuan jasmaniah. Tugas perancangan pengajaran adalah membantu proses terjadinya belajar. Untuk itu, guru harus menyadari dan memanfaatkan kondisi dan asas yang telah terbukti mendukung proses belajar tersebut dengan baik.

Terkait dengan itu pula, guru tersertifikasi perlu memerhatikan kondisi dan

asas belajar yang lebih penting dan lebih bermanfaat yang dapat di lihat dari:<sup>16</sup>

#### 1. Persiapan Sebelum Mengajar

Siswa harus lulus dengan memuaskan dalam pelajaran prasyarat sebelum memulai sesuatu program atau satuan program tertentu. Jika hasil belajar sebelumnya tidak cukup dikuasai, pelajaran selanjutnya menjadi kurang berarti dan dipelajari dengan menghafal saja tanpa terjadinya perubahan tingkah laku apa pun.

#### 2. Sasaran Belajar

Besar kemungkinan bahwa proses belajar akan berhasil dengan baik apabila sasaran dinyatakan dengan jelas, dan pada awal pokok bahasan atau satuan pelajaran, siswa diberitahu tentang sasaran khusus yang akan dicapai. Siswa dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan mengingatnya dengan jangka waktu yang lebih lama apabila sasaran belajar ditulis dengan cermat dan disusun secara bersistem.

#### 3. Susunan Bahan Ajar

Proses belajar dapat ditingkatkan apabila bahan ajar atau tata cara yang akan dipelajari tersusun dalam urutan yang bermakna. Kemudian, bahan tersebut harus disajikan pada siswa dalam beberapa bagian, banyak sedikitnya bagian tergantung urutan, kerumitan, dan kesulitannya. Susunan dan tata cara ini dapat membantu siswa dalam menggabungkan dan memadukan pengetahuan atau proses secara pribadi.

#### 4. Perbedaan Individu

Siswa belajar dengan cara dan kecepatan yang berbeda-beda. Pelajaran kelompok memang menguntungkan untuk tujuan tertentu dan lebih disukai oleh beberapa siswa. Akan tetapi, bukti menunjukkan bahwa sebagian siswa dapat mencapai sasaran yang dipersyaratkan dengan cara yang paling memuaskan apabila mereka, dengan menggunakan bahan yang tepat, diperbolehkan belajar menurut kecepatan masing-masing.

---

<sup>15</sup>Barbara J. Woolsey, *An Examination of the Relationship Between Teacher Characteristics* (Columbia: University of Missouri, 2006), h. 30.

---

<sup>16</sup>Hamzah Uno, *Profesi Kependidikan; Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika Offset, 2007), h. 41; Nasution, *Didaktik Asas-asas Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 156.

### 5. Motivasi

Seseorang mau belajar apabila memang terjadi proses pembelajaran. Keinginan untuk belajar mempersyaratkan adanya motivasi. Keinginan seperti ini akan timbul apabila: a) pengajaran dipersiapkan dengan baik sehingga dirasakan penting dan menarik untuk siswa; b) tersedia berbagai pengalaman belajar; c) siswa mengetahui bahwa bahan yang akan dipelajari akan digunakan sesegera mungkin; dan d) pengakuan tentang keberhasilan belajar diberikan untuk mendorong upaya belajar selanjutnya.

### 6. Sumber Pengajaran

Jika bahan pengajaran, termasuk media seperti gambar dan rekaman video, dipilih dengan hati-hati dan dipadukan secara sistematis untuk menunjang berbagai kegiatan dalam program pengajaran, akan terlihat dampak yang berarti dalam prestasi siswa. Sumber seperti itu meluweskan pengajaran dan meningkatkan kesempatan untuk menyesuaikan pengajaran dengan kebutuhan perseorangan. Dengan demikian, meningkatkan produktivitas, baik pada pihak siswa maupun guru.

### 7. Keikutsertaan

Agar proses pembelajaran berlangsung, siswa harus menghayati informasi dan tidak hanya disuapi saja. Mengikuti kegiatan secara aktif lebih disukai daripada mendengar dan menonton secara pasif berjam-jam. Keikutsertaan berarti siswa ikut memberikan tanggapan dalam pikiran mereka atau menjajarkannya melalui kegiatan jasmani, yang disisipkan secara strategis selama berlangsungnya penyajian pengajaran atau peragaan.

### 8. Balikan

Motivasi untuk belajar dapat dilanjutkan atau ditingkatkan apabila siswa diberitahu secara berkala tentang kemajuan mereka. Balikan memperkuat pemahaman dan kinerja yang benar, memberitahukan kesalahan, dan memperbaiki proses belajar yang salah. Untuk memperoleh hasil belajar yang memuaskan terdapat hubungan yang erat antara balikan dan penguatan.

### 9. Penguatan

Dengan memperoleh penegasan (balikan) tentang jawaban yang dipandang berhasil, siswa terdorong untuk meneruskan kegiatan belajarnya. Kegiatan belajar yang didorong oleh keberhasilan menimbulkan kepuasan dan percaya diri. Tanggapan yang mendapat tanggapan positif cenderung akan timbul berulang-ulang apabila siswa dapat menghadapi suasana yang mirip atau sama.

### 10. Latihan dan Pengulangan

Agar suatu fakta atau keterampilan menjadi bagian yang kuat dari dasar pengetahuan siswa maka dibutuhkan lebih dari satu pengajaran. Sambil meneruskan asas keikutsertaan, balikan, dan penguatan seperti diterangkan terdahulu, maka penyelesaian latihan tertulis, latihan berulang-ulang dalam suasana nyata, atau latihan beruntun untuk maksud menghafal, akan dapat mencapai tahap kelebihan belajar. Hasilnya adalah kemampuan mengingat dalam jangka panjang. Latihan menjadi sangat efektif apabila dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

### 11. Urutan Kegiatan Belajar

Tugas atau tata cara yang rumit dapat dipelajari dengan lebih efektif apabila peragaan dan latihan diberikan secara terpadu. Pelatihan dimaksudkan untuk melatih bagian-bagian dari tugas atau tata cara tersebut. Cara yang memuaskan untuk memadukan peragaan dengan latihan, antara lain: a) memperagakan seluruh tata cara langsung atau dari film atau video; b) memperagakan kembali bagian pertama; c) memberi kesempatan pada siswa untuk melatih bagian pertama tata cara tersebut; d) memperagakan bagian kedua; e) memperagakan bagian ketiga; f) memberi kesempatan untuk melatih bagian pertama, kedua, dan ketiga, dan seterusnya. Disarankan untuk memberikan ujian kemampuan akhir mengenal keseluruhan tugas yang diselesaikan.

### 12. Penerapan

Hasil penting dari kegiatan belajar adalah meningkatnya kemampuan siswa untuk menerapkan atau memindahkan apa yang telah dipelajarinya kepada masalah atau situasi baru. Apabila siswa tidak dapat melakukan hal ini

berarti pemahaman yang mendalam belum diperoleh siswa tersebut. *Pertama*, siswa harus telah terbantu menemukan rampatan (konsep, kaidah, asa) yang berhubungan dengan pokok bahasan atau tugas. *Kedua*, kesempatan harus diberikan kepada siswa untuk bernalar dengan menerapkan rampatan ke berbagai jenis tugas atau masalah nyata yang baru. Agar dapat menggunakan asas ini, harus ditulis, dicari, atau diciptakan masalah dan situasi nyata yang belum dikenal siswa atau berbeda dalam beberapa hal dengan digunakan selama pengajaran dan pelatihan. Kemudian, setiap menghadapi situasi baru, siswa harus mengenali unsur yang mirip dengan yang ditemukan dalam rampatan tersebut dan mengambil tindakan yang sesuai.

Sikap positif yang diperlihatkan guru dan asisten terhadap matapelajaran yang disajikan pada siswa dan terhadap metode pengajaran yang digunakan, dapat memengaruhi motivasi dan siswa terhadap suatu program pengajaran, memperlihatkan kegairahan, kerjasama, kesediaan menolong, dan minat-minat terhadap bahan ajar. Apabila siswa merasakan atau benar-benar melihat ungkapan atau sikap positif seperti itu, siswa akan lebih cenderung bertingkah laku positif. Hasilnya dapat sangat mendukung keberhasilan program pengajaran tersebut.

#### 14. Penyajian di Depan Kelas

Dalam menggunakan pola penyajian kelompok, pengajar memberitahukan, menunjukkan, memperagakan, menguraikan dengan cara mengesankan, atau menyebarkan bahan ajar kepada sekelompok siswa. Pola ini dapat digunakan di kelas, di aula, atau berbagai tempat dengan menggunakan radio, telepon yang dilengkapi penguat suara, transmisi sirkuit pendek, atau komunikasi satelit. Guru dapat berbicara di depan kelas dan dapat pula menggunakan bahan media pandang seperti bening, rekaman, slide, film, atau rekaman video. Penyajian dapat pula berlangsung tanpa guru, misalnya slide yang diikuti rekaman dalam kaset atau dalam format video. Semua kegiatan ini menggambarkan alih informasi

satu arah dari guru kepada siswa untuk jangka waktu tertentu (biasanya satu jam pelajaran berlangsung selama 40-50 menit). Pada kelas kecil terjadi komunikasi dua arah antara guru dengan siswa, namun sering siswa mendengarkan dengan pasif dan menonton saja.

Terkait dengan manajemen pendidikan, efektivitas kinerja guru juga memiliki kaitan erat dengan produktivitas pendidikan menjadi harapan semua elemen dalam organisasi pendidikan. Produktivitas pendidikan dalam prosesnya ditentukan oleh produktivitas keputusan. Semakin produktif suatu keputusan semakin memungkinkan produktivitas pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. Semakin jarang suatu keputusan diambil, maka makin mengurangi produktivitas pendidikan.<sup>17</sup>

Produktivitas pendidikan ini menunjukkan bukan hanya sebagai pertanda bahwa unit-unit organisasi telah berjalan, tetapi lebih dari itu, berarti telah terjadi maksimalisasi kerja dalam suatu organisasi. Maksimalisasi kerja ini diwujudkan dengan sikap meningkatkan kinerja, menyempurnakan cara kerja, mengawal target yang ditetapkan, melakukan penghematan baik waktu, biaya, maupun tenaga, serta sikap-sikap kreatif-dinamis-konstruktif lainnya.<sup>18</sup>

Kriteria keberhasilan manajemen pendidikan adalah produktivitas pendidikan yang dapat diukur dari sudut efektivitas dan efisiensi pendidikan. Efektivitas pendidikan dapat dilihat dari sudut prestasi, mutu, nilai ekonomis, dan proses pendidikan. Sementara itu, maksud efisiensi pendidikan adalah dengan memanfaatkan tenaga, fasilitas, dan waktu seminimal mungkin yang mampu menghasilkan sesuatu yang banyak, bermutu, relevan, dan bernilai ekonomi tinggi. Efisiensi pendidikan memiliki arti sebagai hubungan antara pendayagunaan sumber-sumber

---

<sup>17</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Cet. X; Malang: Erlangga, 2007), h. 297.

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 298.

pendidikan yang terbatas sehingga mencapai optimalisasi yang tinggi.<sup>19</sup> Jika efektivitas membandingkan antara rencana dengan tujuan yang dicapai, maka efisiensi membandingkan antara *input* atau sumber daya dengan *output*.<sup>20</sup>

Menurut Mujamil Qomar, baik efektivitas maupun efisiensi pendidikan sama-sama berorientasi pada hasil. Hanya saja, pada efektivitas terdapat usaha mewujudkan relevansi antara perencanaan dengan tujuan, sedangkan pada efisiensi terdapat usaha mewujudkan fungsi maksimal dari sumber daya yang ada. Efisiensi ini tidak berbeda sama sekali dengan prinsip ekonomi yang menyatakan penggunaan modal yang seminimal mungkin untuk menghasilkan keuntungan yang sebanyak mungkin. Bedanya, keberhasilan ekonomi melalui prinsip ini bisa berkonotasi merugikan orang lain, sedangkan dalam pendidikan tidak berimbas pada kerugian siswa.<sup>21</sup>

Allan Thomas sebagaimana dikutip Mulyasa maupun Mujamil mengatakan bahwa produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi berikut:

1. Produktivitas dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa baik layanan yang diberikan oleh guru, kepala sekolah, maupun yang lain dalam proses pendidikan.
2. Produktivitas dari segi keluaran perubahan perilaku dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh siswa dalam periode belajar tertentu.
3. Produktivitas dari segi keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan. Hal ini menyangkut harga layanan yang diberikan dan

perolehan yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut “peningkatan nilai baik”.<sup>22</sup>

Hal ini mengandung pengertian bahwa produktivitas ditentukan oleh fungsi administratif, psikologis, dan ekonomis. Dalam konteks pendidikan Islam, diharapkan fungsi tersebut dapat dikembangkan dengan tambahan fungsi lain, seperti fungsi sosial dan fungsi kultural. Produktivitas pendidikan dari segi keluaran sosial dapat diperhatikan pada seberapa jauh wawasan bermasyarakat yang diperoleh dalam proses pembelajaran oleh siswa, kemudian seberapa baik mereka mampu mengaplikasikan bahkan mengembangkannya di masyarakat. Sementara itu, produktivitas dari segi keluaran kultural dapat diperhatikan pada seberapa besar siswa mampu berkreasi sebagai akibat rangsangan dari pembelajaran di sekolah.<sup>23</sup>

### C. Kesimpulan

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi (sekolah). Dan dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di Sekolah. Oleh karena itu perhatian pada pengembangan kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang amat mendesak, apalagi apabila memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru melalui efektivitas kerjanya.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan

<sup>19</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 12.

<sup>20</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 89.

<sup>21</sup>Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 298.

<sup>22</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, h. 93-94; Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 16; Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 299.

<sup>23</sup>Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 299.

pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Dengan pemahaman mengenai konsep kinerja sebagaimana dikemukakan di atas, maka akan nampak jelas apa yang dimaksud dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran.

Kinerja inovatif seorang guru dalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa jelas perlu terus dikembangkan secara efektif dan efisien.

#### Daftar Pustaka

Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2002.

Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cet. IV; Bandung: Rosdakarya, 2009.

Nuryatno, M. Agus. *Madzhab Pendidikan Kritis, Menyingkap Relasi Pengetahuan Politik dan Kekuasaan*. Yogyakarta: Resist Book, 2008.

P., Suparno. *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Gramedia, 2003.

Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Cet. VI; Jakarta: Erlangga, 2010.

Robbins, S.P. *Organization Behavior; Concep-Contraversies Application*. New Jersey: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc. 1996.

Suparno, P. *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta: PT, Gramedia, 2003.

Tim Penyusun Kamus-Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Ed. 3. Cet. II; Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Tim Penyusun, *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, Jilid 5. Jakarta: Cipta Adi Pusaka, 1989.

Uno. Hamzah B. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Woolsey, Barbara J. *An Examination of the Relationship Between Teacher Characteristics*. Columbia: University of Missouri, 2006.

www.solopos.com., diakses tanggal 13 April 2016.