

REVITALISASI KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN

USMAN ILYAS

IAIN Ternate

(usmanilyas_17@yahoo.co.id)

ABSTRACT

Teacher Performance Revitalization is an effort to strengthen and improve the ability and skills of teachers in carrying out their duties and obligations. Improved performance is mandated by the teacher and lecturer law No. 14 of 2005 which leads to teacher professionalism, which includes pedagogical, personal, social, and professional competencies. In the implementation of quality improvement institutions have been formed such as Teacher Professional Education (PPG) for non-educational graduates and quality programs for teachers who have served both civil servants and the private sector with the main activities of KKG (teacher working groups) for elementary and MGMP teachers subjects) for SLTP and SLTA. Teachers are expected to have optimal abilities in carrying out the tasks stipulated in the rules of education, these activities lead to work programs that must be completed, there are four domains that can provide, contributions to the performance of successful teachers, namely: preparation and teaching procedures, classroom management; knowledge of subject matter and academic preparation; personal characteristics and professional responsibility Improving teacher performance through the preparation of the learning process which includes setting learning objectives, formulating learning plans. The use of appropriate teaching methods, being able to manage classes, improving student quality is very dependent on the ability of teachers to manage the learning process and additional activities of students.

Keywords "Teacher performance, vitality, PBM goals".

ABSTRAK

Revitalisasi Kinerja guru adalah upaya memberi penguatan dan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Peningkatan kinerja merupakan amanat undang-undang guru dan dosen No 14 Tahun 2005 yang mengarah pada professionalism guru, yang meliputi, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam implementasi telah dibentuk lembaga peningkatan mutu seperti Pendidikan profesi Guru (PPG) bagi tamatan sarja non kependidikan dan program bermutu bagi guru yang telah bertugas baik pegawai negeri sipil maupun swasta dengan kegiatan utama KKG (kelompok kerja guru) bagi guru SD dan MGMP (musyawah guru mata pelajaran) bagi SLTP dan SLTA. Guru diharapkan memiliki kemampuan optimal dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan dalam aturan pendidikan, aktivitas tersebut mengarah pada program kerja yang harus diselesaikan, ada empat ranah yang dapat memberikan, kontribusi bagi kinerja guru yang sukses, yaitu: persiapan dan prosedur mengajar, manajemen kelas; pengetahuan materi pelajaran dan persiapan akademik; karakteristik personal dan tanggung jawab profesional Meningkatkan kinerja guru melalui persiapan proses pembelajaran yang meliputi penetapan tujuan pembelajaran, perumusan rencana pembelajaran. Penggunaan metode mengajar yang tepat, mampu mengelola kelas, peningkatan mutu siswa sangat

tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran dan kegiatan tambahan siswa.

Kata kunci “Kinerja guru, vitalisasi, tujuan PBM”.

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah upaya pembentukan siswa yang berpengetahuan dan peningkatan kualitas yang lebih baik merupakan harapan dari semua komponen pendidikan yang menjalankan proses pendidikan baik orang tua, guru, maupun sekolah.

Guru sebagai subyek utama dalam proses pendidikan dan pengajaran memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam mengembangkan pembelajaran, mampu menggunakan segala fasilitas yang tersedia serta dapat mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan perkembangan sekarang ini. Untuk mencapai tujuan tersebut semua komponen baik pimpinan dan guru secara aktif melaksanakan dan mendorong proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah,

Kinerja guru mengacu pada tugas pokok guru di sekolah yaitu seorang guru harus menguasai prosedur dan mekanisme yang berlaku di sekolah, harus mengetahui peraturan yang berlaku serta mekanisme pelaksanaan tugas, pemahaman tentang aturan akan memudahkan guru dalam melaksanakan tugas, dapat mengetahui tugas yang harus diselesaikan dan tanggungjawab dalam pembinaan terhadap anak didik dan pengembangan lembaga yang lebih baik, pemahaman terhadap pengaruh menjadikan guru sebagai orang yang disiplin dan produktif, disiplin karena dapat melaksanakan tugas secara tepat dan jelas, memenuhi waktu yang disediakan serta dapat mencapai tujuan dengan mudah, sebaliknya guru yang tidak mengetahui peraturan yang berlaku di sekolah akan melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara tidak optimal, pekerjaan dilaksanakan secara tumpang tindih serta tidak mengikuti mekanisme yang berlaku, yang mengakibatkan terganggunya keharmonisan kerja dan pencapaian tujuan pekerjaan tidak efektif.

Dalam Torego Collego (2000:1) dijelaskan bahwa kinerja guru adalah aktifitas yang dilakukan sebagai suatu kewajiban yang telah ditetapkan dalam aturan pendidikan, aktivitas tersebut mengarah pada program kerja yang harus diselesaikan, ada empat ranah yang dapat memberikan kontribusi bagi kinerja guru yang sukses, yaitu: persiapan dan prosedur mengajar, manajemen kelas; pengetahuan materi pelajaran dan persiapan akademik; karakteristik personal dan tanggung jawab profesional.

Keberhasilan seorang guru juga dipengaruhi oleh faktor disiplin dalam melaksanakan tugas, mempersiapkan rencana pembelajaran, tertib administrasi, mengelola kelas serta memahami prosedur dan mekanisme kerja organisasi, keterkaitan antara satu dengan lain dari aspek tersebut akan saling menunjang dan memudahkan pelaksanaan tugas secara tertib untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Mencermati kinerja guru tersebut diatas telah menunjukkan bahwa tugas guru tidaklah mudah melainkan tugas guru adalah sangat berat, oleh karena bertalian dengan berbagai aspek pendidikan baik secara fisik maupun mental dalam upaya memberikan pengetahuan anak didik melalui proses pembelajaran, maupun harus menguasai mekanisme serta prosedur yang berlaku, makanya seorang guru harus memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas dengan baik.

Oleh karena itu perlu adanya upaya Kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu melakukan langkah-langkah yang strategis yang dapat mendorong dan mengembangkan pekerjaan guru. harus membagi tugas-tugas dan tanggung jawab secara jelas dan terperinci kepada semua guru, kemudian memberikan motivasi atau dorongan agar guru dapat melaksanakan tugas dengan sukses, juga harus dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas.

Scherhorn, Briggs memberikan pengertian kinerja sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika seseorang menghadapi suatu tugas yang meliputi semua kegiatan atau tingkah laku seseorang yang dialami. Dalam kamus bahasa Indonesia oleh Poerwadarminta (1988:272) memberikan pengertian kinerja adalah :1) Sesuatu yang dicapai 2). Prestasi yang diperlihatkan 3). Kemampuan kerja.

Scherhorn dan wahjosumidjo(1999:38), mengatakan bahwa: *performance* it a summary measure of the quantity of contributions made by an individual or groups to the production purpose the work unit and organization. Hoy dan Miskel mengatakan kinerja (*performance*) berkaitan dengan motivasi, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan motivasi yang ada pada seseorang.

Hoy dan Miskel (1978:116), mengatakan kinerja (*performance*) berkaitan dengan motivasi, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan motivasi yang ada pada seseorang. Seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja, tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan motivasi yang tinggi dan didorong oleh kemampuan

atau keterampilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka hasil yang didapat dan pekerjaan itu akan dapat tercapai dengan baik.

Thomas E. Bateman, *att all* ((1992:32), mengemukakan ,kinerja adalah proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : 1) faktor internal, Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat orang. 2) Faktor eksternal, sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kesulitan tugas dan keberutungan.

Hoy dan Miskel dalam Sahertian (1994:72) mengungkapkan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas dan perilaku kerja seseorang.

Suryadi Prawirosentono,(BPFE:2) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal yang sesuai dengan hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Rumusan di atas, menunjukkan bahwa kinerja merupakan keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil yang dicapainya ini bisa berupa promosi jabatan bagi individu dan menjadi salah satu organisasi yang bersinar dan maju bagi kelompok. Anderson (1989:347), mengemukakan kinerja guru adalah apa yang sebenarnya dilakukan guru dan bukan hanya sekedar melakukan tugas semata. Kinerja guru adalah suatu hal yang spesifik dalam situasi kerja dan sangat tergantung pada kemampuan guru, konteks di mana guru bekerja dan kemampuannya menerapkan kompetensinya pada waktu tertentu. Keterampilan dasar berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis yang dibawa seseorang ketempat kerja. Keterampilan dasar ini mutlak diperlukan oleh seorang pekerja sebab tanpa adanya keterampilan dasar ini seseorang pekerja tidak dapat melakukan apa-apa yang berkaitan dengan pekerjaannya. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika keterampilan dasar berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan, maka upaya berkaitan dengan apa yang akan dilakukan.

Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat pada lingkungannya dan tentu saja berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi eksternal ini pun merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dimana produktivitas menjadi acuan dan standar ukuran untuk menilai kinerja guru perlu adanya kecocokan antara sifat khas seseorang dengan tuntutan guru.

Moh. Uzer Usman(2007:9) mengemukakan bahwa peranan guru dalam proses belajar mengajar menjadi lebih luas antara lain sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, supervisor, motivator, dan konselor. Guru diharapkan mampu memotivasi, mengorganisasi serta sebagai fasilitator belajar siswa.

B. Revitalisasi Kinerja Guru

1. Profesionalisasi guru melalui PPG

Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah pendidikan tinggi setelah program pendidikan sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus dalam menjadi guru. Pendidikan profesi guru harus ditempuh selama 1-2 tahun setelah seorang calon lulus dari program sarjana kependidikan maupun non sarjana kependidikan. PPG (Program Pendidikan Profesi Guru) merupakan program pengganti akta IV yang tidak berlaku mulai tahun 2005

Lulusan pendidikan profesi akan mendapatkan gelar. Menurut Mohammad Nuh (mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan), pendidikan profesi akan melegitimasi profesi guru. Pendidikan profesi juga akan menambah gelardi belakang nama guru tersebut. karena menurut undang-undang, guru adalah profesi, sama seperti dokter

Tujuan adalah PPG (Program Pendidikan Profesi Guru) diharapkan kompetensi dan profesionalisme guru benar-benar lebih terjamin dengan menjalani masa pendidikan selama 2 semester atau 1 tahun. PPG (Program Pendidikan Profesi Guru) berlaku bagi yang ingin menjadi guru baik sarjana dari fakultas pendidikan, maupun non pendidikan.

Keunggulannya menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) akhirnya melegalkan sarjana non kependidikan untuk menjadi guru profesional. Kedepan sarjana lulusan di luar FKIP (fakultas keguruan dan ilmu pendidikan) itu bersaing dengan sarjana yang empat tahun mengenyam kuliah kependidikan. Kebijakan membuka akses bagi sarjana nonkependidikan untuk menjadi guru ini tertuang dalam Permendikbud 87/2013 tentang Pendidikan Profesi Guru Prajabatan (PPG). Sarjana dari fakultas non FKIP itu bebas mengajar mulai dari jenjang TK, SD, SMP, hingga SMA/ sederajat.

Profesi guru merupakan aspek yang menjadi prasarat mutlak untuk menjawab peningkatan mutu pendidikan dan pembelajaran dewasa ini, juga merupakan faktor penentu pengembangan sumberdaya manusia pada umumnya dalam menghadapi berbagai macam perkembangan dunia pendidikan. Upaya tersebut merupakan kewajiban yang harus

dilaksanakan oleh guru baik individu maupun kelompok, kesedian diri dan keinginan yang kuat dari dalam diri guru dan dijadikan sebagai perilaku untuk menguasai keilmuan tertentu.

Profesi pada hakekatnya menurut Umar H Malik (2004:1), adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan diri pada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan tersebut.

Profesi guru dapat dipahami melalui pendapat Wolmer dan Mills dalam Sardiman (2011:134), mengemukakan bahwa pekerjaan dapat dikatakan sebagai suatu profesi, apabila memenuhi kriteria sebagai berikut: Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, yaitu a) memiliki pengetahuan umum; dan keahlian yang mendalam. b) Merupakan karier yang dibina secara organisatoris, mencakup (1) adanya keterikatan dalam suatu organisasi profesional; (2) memiliki otonomi jabatan; (3) memiliki kode etik jabatan; dan (4) merupakan karya bakti seumur hidup. c) Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional, maksudnya (1) memperoleh dukungan masyarakat; (2) mendapatkan pengesahan dan perlindungan hukum; (3) memiliki persyaratan kerja yang sehat; dan (4) memiliki hidup yang layak.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 bab I pasal 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk menjadi guru yang baik disebutkan dalam bab IV pasal 8 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Dan juga tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

Terdapat permasalahan bagi guru lulusan yang bukan berlatar belakang lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) proses pendidikan dan pembelajaran disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut: 1) Tidak menguasai perencanaan pembelajaran sehingga tidak memenuhi membuat persiapan pembelajaran (SP) dengan baik, 2) Tidak menguasai kondisi dan situasi kelas ketika pelaksanaan pembelajaran, 3) Tidak menguasai perkembangan psikologi siswa, 4) Tidak menguasai metode pembelajaran, 5) tidak menguasai teknik evaluasi

pembelajaran. Faktor-faktor tersebut yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan pembelajaran secara baik.

Mulyasa(2011:9-10) menjelaskan setidaknya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar (teaching), yaitu: a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (classroom action research), d) rendahnya motivasi berprestasi, e) kurang disiplin, f) rendahnya komitmen profesi, g) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Selain itu terdapat masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh disebabkan sebgai guru bekerja diluar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri untuk membaca dan menulis.

2. Penguatan Ketrampilan Guru Melalui Bermutu

Dalam rangka mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Menteri Pendidikan Nasional melalui Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) akan melaksanakan Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading (BERMUTU)* yang dimulai pada tahun 2008 sampai tahun 2013, maka guru harus meningkatkan kompetensinya melalui berbagai upaya antara lain melalui pelatihan, penulisan karya tulis ilmiah, dan berbagai pertemuan di kelompok kerja atau forum (Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS), Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG), Forum Kelompok Kerja Kepala Sekolah (FKKKS), Forum Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (FKKPS). Program ini diadakan sebagai solusi untuk memecahkan berbagai masalah dalam dunia pendidikan di tanah air, seperti kurangnya penguasaan materi, persiapan administrasi pembelajaran, teknik evaluasi serta kepribadian sebagai guru, juga sebagai evaluasi kelangkaan guru pada sekolah di daerah terpencil, tidak meratanya distribusi guru baik antar sekolah maupun antar daerah, beban mengajar guru, gaji guru, serta beberapa masalah lainnya. Program ini merupakan kerjasama antara Pemerintah Indonesia, Pemerintah Belanda, serta Bank Dunia.

Model belajarnya dikembangkan dengan tujuan untuk mendorong, memotivasi memberi kesempatan kepada guru-guru untuk terlibat dalam proses pengembangan profesional secara berkelanjutan melalui kegiatan KKG dan MGMP dengan menggunakan Paket Pembelajaran yang berkualitas. Secara khusus, Model Belajar BERMUTU ditujukan untuk dapat meningkatkan keterampilan guru dalam penelitian tindakan kelas, mengembangkan kurikulum dan perencanaan pelajaran, menambah wawasan dan ketrampilan guru dan pemanfaatan sumber belajar berdasarkan teknologi informasi.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 ayat (b) mengamanatkan bahwa dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pernyataan undangundang di atas pada intinya mempersyaratkan guru untuk memiliki: (i) kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV; (ii) kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan (iii) sertifikat pendidik.

Upaya peningkatan profesionalisme guru antara lain dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan, penelitian, penulisan karya ilmiah, dan kegiatan profesional lainnya. Kegiatan tersebut sangat dimungkinkan dilaksanakan di Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk tingkat SD, atau di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk tingkat SMP dan SMA, mengingat wadah ini dijadikan sebagai tempat melakukan pertemuan bagi guru kelas atau guru mata pelajaran sejenis.

Berkaitan dengan peran forum pertemuan guru di KKG / MGMP yang sangat strategis untuk peningkatan kompetensi guru dan kinerja guru, maka revitalisasi KKG / MGMP merupakan hal mendesak yang harus segera dilakukan. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui berbagai pelatihan instruktur, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan mutu manajemen KKG / MGMP. Laporan evaluasi pelaksanaan kegiatan KKG / MGMP menyebutkan, masih banyak KKG / MGMP yang belum menunjukkan peningkatan kinerja yang berarti. Di beberapa daerah peningkatan kinerja KKG / MGMP cukup menggembirakan, namun di sebagian besar daerah lainnya masih memprihatinkan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya revitalisasi kegiatan di KKG / MGMP antara lain hasil yang diharapkan dapat:

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti penyusunan dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/metode/ pendekatan/media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya;
2. memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik;
3. meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru
4. memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai standar
5. mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan
6. meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas
7. mengembangkan kegiatan *mentoring* dari guru *senior* kepada guru *junior*, dan
8. meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik

Program rutin terdiri dari: Penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran. Analisis kurikulum, penyusunan laporan hasil belajar siswa, pendalaman materi, pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar, pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional dan Ujian Sekolah

Program pengembangan sekurang-kurangnya dapat dipilih lima dari kegiatan-kegiatan berikut: Penelitian, diantaranya Penelitian Tindakan Kelas/Studi Kasus.

Penulisan Karya Ilmiah, seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel, pendidikan dan pelatihan berjenjang, Penerbitan jurnal dan bulletin, Pendampingan pelaksanaan tugas guru oleh pembimbing/tutor/ instruktur/ fasilitator, *Lesson study* (suatu pengkajian praktik pembelajaran yang memiliki tiga komponen yaitu *plan*,

do, see yang dalam pelaksanaannya harus terjadi kolaborasi antara pakar, guru pelaksana, dan guru mitra), *Profesional Learning Community* (komunitas belajar profesional) *TIPD (Teachers International Profesional Development) Global Gateway* dan program lain yang sesuai dengan kebutuhan setempat.

Kegiatan KKG/MGMP dinyatakan berhasil apabila mampu memenuhi indikator sebagai berikut:

1. Terwujudnya peningkatan mutu pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa.
2. Terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar guru anggota KKG atau MGMP.
3. Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota KKG atau MGMP dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional ditunjukkan dengan perubahan perilaku mengajar yang lebih baik di dalam kelas.
4. Meningkatnya mutu pembelajaran di sekolah melalui hasil hasil kegiatan KKG atau MGMP oleh anggotanya.
5. Termanfaatkannya kegiatan KKG atau MGMP bagi guru, siswa, sekolah, KKG atau MGMP, dan pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/kota).

3. Implikasi kinerja guru

Tugas utama seorang guru adalah melakukan proses belajar mengajar, guru berkewajiban menyampaikan ilmu pengetahuan serta pembentukan sikap dan tingkah laku atau pembentukan kepribadian, penguasaan materi pelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, harus diuraikan secara jelas dalam persiapan mengajar di kelas yang meliputi aspek indikator pelajaran, pokok materi dan sub pokok materi, metode yang digunakan harus sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkan, sehingga dapat memudahkan pemahaman siswa, materi mudah dicerna dan dipahami secara terperinci antara satu pokok materi dengan materi yang lain. Media juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan mengajar, makanya perlu adanya media yang dapat menunjang pembelajaran. Media harus disesuaikan dengan kondisi ruangan dan pokok materi yang diajarkan serta dapat mempermudah proses penyampaian materi pelajaran. Untuk mengetahui pencapaian tujuan pembelajaran seorang guru harus dapat menguasai tehnik evaluasi atau penilaian terhadap hasil pembelajaran, guru harus melakukan penilaian baik pada awal pelajaran atau ahir pertemuan, sebagai upaya untuk mengukur tingkat keberhasilan tujuan pembelajaran yang

telah dicapai, jika tingkat pencapaian tujuan belum maksimal maka harus dilakukan perbaikan dan penyempurnaan secara maksimal, dengan mengetahui mekanisme dan prosedur pembelajaran maka proses pembelajaran akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Kinerja guru menurut Toledo College (2000:1), adalah aktifitas yang dilakukan sebagai suatu kewajiban yang telah ditetapkan dalam aturan pendidikan, aktivitas tersebut mengarah pada program kerja yang harus diselesaikan, ada empat ranah yang dapat memberikan kontribusi bagi kinerja guru yang sukses, yaitu : 1) Persiapan dan prosedur mengajar; 2) Manajemen kelas; 3) Pengetahuan materi pelajaran dan persiapan akademik; 4). Karakteristik personal dan tanggung jawab profesional.

Tugas penting dalam pengelolaan kelas meliputi menjalankan tata tertib yang mengatur mekanisme semua siswa, sehingga setiap siswa dapat dikontrol dengan mudah, selain itu guru harus melakukan absensi setiap hari untuk mengetahui perkembangan disiplin murid, serta penempatan siswa sesuai dengan kondisi kelas yang tersedia, aspek lain dari pengelolaan siswa adalah memahami perbedaan siswa antara satu dengan yang lain, perbedaan siswa harus dipahami sebagai suatu kesatuan dalam pembinaan, perbedaan tersebut sering menimbulkan persoalan tersendiri dikelas, makanya guru harus memahami dengan obyektif untuk melakukan pembinaan dengan baik dan dapat di selesaikan persoalan yang timbul tersebut dan diarahkan dengan penuh bijaksana. Faktor lain yang menjadi tanggung jawab guru adalah mampu mengetahui karakter siswa antara satu dengan yang lain, setiap siswa memiliki karakter, sifat dan memiliki ciri-ciri fisik maupun mental yang berbeda, guru harus mampu melakukan pembinaan dengan optimal baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Guru harus mampu menguasai pengelolaan kelas, yaitu pengadministrasian, pengaturan atau penataan suatu kegiatan, atau suatu kelompok orang yang melakukan kegiatan belajar bersama, yang mendapat pengajaran dari guru. Pengertian ini jelas ditinjau dari segi anak didik, karena dalam pengertian tersebut ada fase "kelompok orang". Didalamnya terkandung suatu pengertian umum mengenai kelas, yaitu sekelompok siswa yang pada waktu yang sama menerima pelajaran yang sama dari guru yang sama. dengan batasan pengertian seperti tersebut, maka persyaratannya adalah sekelompok anak, walaupun dalam waktu yang sama bersama-sama menerima pelajaran, tetapi jika bukan pelajaran yang sama dari guru yang sama, namanya bukan kelas.

Tujuan pengelolaan kelas adalah agar setiap anak di kelas dapat bekerja dengan tertib sehingga segera tercapai tujuan pengejaran secara efektif dan efisien, artinya sebagai *indikator* dari sebuah kelas yang tertib apabila : Setiap anak terus bekerja, tidak macet artinya tidak ada anak yang terhenti karena tidak tahu ada tugas yang harus dilakukan. atau tidak dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya, jadi setiap anak terus melakukan pekerjaan tanpa membuang waktu, artinya setiap anak akan bekerja cepatnya supaya lekas menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya.

Lebih lanjut Toledo College (2000:2), mengatakan , untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja guru atas tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diikuti enam langkah tentang kinerja sebagai berikut :

1. Menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan perlu ditetapkan analisis kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan, metode dan prosedur yang harus dilakukan dan perilaku yang ditetapkan dalam pekerjaan;
2. Memantau pekerjaan dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai;
3. Melaksanakan evaluasi atas tingkatan kinerja dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan sebelumnya;
4. Memberikan umpan balik atas kinerja yang dicapai
5. Membuat keputusan administratif atas kinerja yang dicapai;
6. Mengembangkan rencana-rencana peningkatan kinerja.

Setelah mendapatkan gambaran tentang kinerja guru, selanjutnya langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk penilaian kinerja guru.

Menurut Hayness (1984:13), terdapat empat komponen dasar yang dapat dilakukan untuk menilai kinerja guru, yaitu :

1. kuantitas, maksudnya berapa banyak hasil yang telah dicapai? Bagaimana hasil tersebut jika dibandingkan dengan yang ditargetkan? Apakah ada kondisi tertentu yang mempengaruhi pencapaian tersebut;
2. kualitas, maksudnya seberapa baik hasil yang telah dicapai tersebut? Bagaimana kualitas yang dicapai jika dibandingkan dengan kualitas yang diharapkan? Bagaimana hubungan antara kualitas dengan kuantitas yang dicapai?;
3. biaya, maksudnya berapa biaya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang telah dicapai? Biaya mencakup bahan, alat dan pelayanan. Bagaimana perbandingan antara biaya dan dana yang tersedia;

4. waktu, maksudnya apakah pekerjaan diselesaikan tepat waktu? Jika tidak mengapa? Apakah keterlambatan disebabkan oleh situasi di luar kontrol orang tersebut atau karena perencanaan dan manajemen yang buruk ?

Oleh karena itu, aspek penilaian kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian pekerjaan yang dilakukan guru, yang meliputi: aspek kuantitas dan kualitas yang dilaksanakan, biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut:4 **Penguatan kompetensi pembelajaran.**

Nana Sujana(1987:19), mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka guru harus memiliki kompetensi guru sebagaimana dirumuskan dalam proyek pembinaan pendidikan guru Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang merumuskan sepuluh kompetensi guru, yaitu : 1) Menguasai bahan; 2) mengelola program belajar mengajar; 3) mengelola kelas; 4) menggunakan media/sumber belajar; 5) menguasai landasan kependidikan; 6) mengelola interaksi belajar mengajar; 7) menilai prestasi belajar mengajar; 8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan serta penyuluhan; 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan 10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Kesepuluh kompetensi yang dikemukakan Sudjana di atas, memerlukan payung hukum yang jelas sebagai landasan bagi guru dalam melaksanakan kompetensi sebagai seorang tenaga pendidik. Oleh karena itu, Eugene C. Kim (1983:11), mengatakan guru harus memahami dan melaksanakan kode etik profesional guru antara lain :

1. seorang guru percaya pada penilaian dan kewibawaan;
2. seorang guru mengenali ciri-ciri tertentu tentang pentingnya pencarian kebenaran, pengabdian yang terbaik, dan memberikan bekal kewarganegaraan yang demokratis;
3. seorang guru menghargai elemen untuk melindungi kebebasan dalam proses belajar mengajar dan memberikan gairah yang sama mengenai kesempatan mendapatkan pengajaran untuk semua siswa;
4. seorang guru menerima tanggung jawab dalam memilih karir sebagai pendidik dan memberi harapan baik secara pribadi maupun secara kolektif dengan pendidik lain untuk menjadi hakim di sekolah, dan tentunya untuk menjadi penegak keadilan disesuaikan dengan kode etik atau peraturan yang ada.

Soedijarto (2005:87),merinci ciri-ciri guru profesional, yaitu yang menguasai pengetahuan dan memiliki kemampuan sebagai berikut : Memiliki pengetahuan yang

memadai tentang disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan ajaran, juga harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang memadai tentang peserta didik dengan latar belakang kemampuan karakteristik lainnya; dan harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang berbagai teknik pendidikan; seorang guru juga seharusnya memiliki pengetahuan yang memadai tentang berbagai model belajar dan proses perubahan tingkah laku manusia pada umumnya dan peserta didik pada khususnya; termasuk pengetahuan tentang berbagai media dan sumber belajar dengan berbagai potensinya , tentang teknik evaluasi pada khususnya dan sistem evaluasi pada umumnya; kemampuan inovatif; dan berkepribadian Pancasila.

Secara lebih rinci Sahertian (1994:93), menjabarkan karakteristik kemampuan profesional guru sebagai berikut:

- (a) Merencanakan program belajar-mengajar, yang meliputi : merumuskan tujuan instruksional;menguraikan deskripsi satuan bahasan;merancang kegiatan belajar-mengajar;memilih media dan sumber belajar; serta menyusun instrumen evaluasi;
- (b) Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar yang meliputi : memimpin dan membimbing proses belajar-mengajar;mengatur dan mengubah suasana belajar-mengajar; dan menetapkan dan mengubah urutan kegiatan belajar mengajar;
- (c) Menilai kemampuan belajar, yang meliputi memberikan skor atas hasil evaluasi;menstransformasikan skor menjadi nilai;menetapkan peringkat kelas; dan menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil penilaian dan penelitian untuk memecahkan masalah profesional pendidikan.

Dalam semua proses pendidikan, guru haruslah memiliki strategi pengajaran untuk mencapai tujuan secara optimal. Proses pendidikan adalah proses belajar atau proses perubahan perilaku hasil dalam pengalaman dan latihan, maka strategi belajar mengajar sangatlah diperhatikan guna mencapai tujuan .

Strategi belajar mengajar adalah rencana atau taktik yang masih bersifat pola umum atau garis-garis besar murid dalam perwujudan dan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan . pengembangan strategi belajar mengajar dengan memperbaiki konsep dasar dan strategi .

Adapun konsep dasar strategi belajar mengajar menurut Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain (2005:89-90), meliputi hal-hal , menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan tingkah laku, menentukan pilihan berkenaan dengan pendekatan terhadap belajar mengajar,

memilih prosedur, metode, dan teknik mengajar serta menerapkan norma kriteria keberhasilan belajar mengajar.

Dalam Petunjuk Pelaksanaan Kurikulum / GBPP PAI Tahun 1994, konsep dasar ini juga berlaku dalam strategi belajar mengajar yang meliputi :

Pertama, spesifikasi dan kualifikasi perubahan tingkah laku dan yang hubungan dengan tujuan yang akan dicapai, maka dalam setiap kegiatan selalu ditetapkan tujuan instruksional khusus dan umumnya. Tujuan-tujuan haruslah jelas untuk mencapai tujuan instruksional dan tujuan umum.

Kedua, memilih cara pendekatan belajar mengajar yang dianggap paling penting, tepat dan efisien untuk mencapai sasaran. Pendekatan yang digunakan sebagai pengembangan strategi belajar mengajar dalam pendidikan agama islam, ada lima pendekatan dalam proses belajar mengajar, yaitu: Pendekatan pelatihan, pembiasaan, emosional, rasional dan fungsional.

Selain pendekatan-pendekatan tersebut yang dapat digunakan, antara lain pendekatan individu, pendekatan kelompok dan pendekatan campuran antara pendekatan individu dan kelompok.

Ketiga, memilih dan menetapkan prosedur, metode, atau teknik penyajian untuk memotivasi anak didik agar mampu menerapkan pengetahuan dan pengalamannya untuk memecahkan masalah, berbeda dengan cara atau metode supaya anak didik terdorong dan mampu berfikir bebas dan cukup keberanian untuk mengungkapkan pendapatnya sendiri.

Menurut Nuruhbiyat(2000:99), dalam proses pembelajaran untuk meneliti metode yang digunakan, guru harus memperhatikan kesesuaian tujuan dan materi yang disajikan, sesuai dengan fasilitas sarana dan prasarana yang ada, sesuai kemampuan guru dan harus mampu membuat siswa selalu kreatif. Adapun metode berasal dari dua kata yaitu *meto* artinya “melalui” dan *hodos* artinya “jalan” atau “cara”. Jadi metode artinya suatu jalan yang harus lalui untuk mencapai tujuan.

a. *Keteladanan.*

Pendidikan dengan keteladanan berarti pendidikan dengan memberi contoh, baik berupa tingkah laku, sifat, cara berfikir dan sebagainya. Cara ini dipandang berhasil guna karena dalam pelajaran pada umumnya siswa lebih muda menanggapi yang kongkrit ketimbang yang abstrak.

b. *Metode diskusi*

Yaitu cara penyajian pelajaran dimana siswa-siswa dihadapkan kepada suatu masalah yang bisa berupa pertanyaan yang bersifat problematik untuk dibahas dan dipecahkan bersama.

c. *Metode tanya jawab*

Yaitu cara penyajian pelajaran dalam bentuk pertanyaan yang harus dijawab, terutama dari guru kepada siswa, merangsang siswa untuk melatih dan mengembangkan keberanian termasuk daya pikir dan ingatan serta ketrampilan siswa dalam menjawab dan mengemukakan pendapat.

Pendekatan berkaitan dengan model-model belajar dapat dibedakan antara lain:

1. *Expository Teaching-Recaptive Learning*

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang hanya berpusat pada guru dengan pendekatan ini, pembelajaran berlangsung melalui penyampaian materi oleh guru dan murid menerimanya. Metode yang sering digunakan dengan pendekatan ini adalah ceramah.

1. *Active learning* (belajar aktif)

Pendekatan ini merupakan pembelajaran berpusat pada anak didik. Guru bertindak sebagai fasilitator dan menempatkan diri sebagai salah satu sumber belajar. Selbihnya guru memfasilitasi berbagai situasi, kondisi, dan sarana agar anak didik dapat melakukan aktifitas belajar.

2. *interaktif learning*

Pendekatan ini merupakan proses pembelajaran yang kondisinya tepat dalam situasi dan kondisi interaktif bagi guru dan siswa. Interaktif dapat berlangsung dua arah atau multi antara guru-siswa, guru antara siswa.

3. *Inquiry-discovery-problem solving*

Pendekatan merupakan metode mengajar yang tak langsung. Guru menjadi pengaruh dan fasilitator yang harus memberikan informasi yang relevan (bersangkut paut) dengan tugas. Hasil ini berlangsung dengan kelompok kecil melalui diskusi. Syaiful Bahri (2005:23), berpendapat bahwa dengan pendekatan ini anak didik didorong untuk melakukan upaya pencarian, penemuan, dan pemecahan masalah.

Dalam proses belajar mengajar guru harus menggunakan metode. Menerapkan norma-norma atau cerita keberhasilan sehingga guru mempunyai pegangan yang dijadikan ukuran untuk menilai keberhasilan. Sistem penilaian dalam kegiatan pembelajaran merupakan salah satu strategi yang tidak dapat dipisahkan dengan strategi dasar lain.

C. Kesimpulan

Revitalisasi kinerja guru adalah penguatan dan peningkatan kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran. Proses tersebut melalui pendidikan profesi guru (PPG) dan penguatan kemampuan mengajar melalui program bermutu dengan kegiatan KKG (kelompok Kerja Guru) bagi guru SD dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) bagi guru SMP dan SMA.

Implementasi Kinerja Guru dapat dilakukan melalui persiapan proses pembelajaran yang meliputi penetapan tujuan pembelajaran, perumusan rencana pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran dan kurikulum yang berlaku. Dan guru dianjurkan menggunakan metode mengajar secara tepat dan benar, metode disesuaikan bidang studi pelajaran atau materi pelajaran, metode yang digunakan dapat mempermudah pemahaman siswa dikelas. Selain dari itu setiap guru harus mampu mengelola kelas. Oleh karena pengelolaan kelas merupakan faktor penting yang menunjang proses pembelajaran di kelas dan peningkatan mutu lulusan sangat tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran dan kegiatan tambahan siswa disekolah.

Daftar Kepustakaan

- Conny Setiawan, AS Mnandar, SCU Munandar, *memupuk bakat dan kreatifitas siswa sekolah menengah petunjuk bagi guru dan orang tua*. (Jakarta: Garamedia,2004)
- Eugene C. Kim and Richard D. Kellough, *A Resource Guide For Secondary School, Teaching Planning For Competence*, (NewYork: McMillan Publishing Co. inc. 1983)
- Karyawan , *Kiat menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas*, (Yogyakarta: BPFE),
- Leslie J. Briggs, *Instruksional Design: Principles and Application*, (New Jersey: Prentice Hal Inc, 1979)
- Lorin W. Anderson. *The Efektive Teacher* (New York: McGraw-Hill, Inc, 1989),
- Marion E. Hayness, *Managing Performance, A Comprehensive Guide to Effective Supervision*, (California: Lifetime Learning Publications, 1984)
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Nana Sujana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo,2005)
- N.R.F. Maler, *Psychology in Industry, 3 Edition*. (Bostom: Houghton and Mifflin, 1965)
- Nuruhbiyati, *ilmu pendidikan islam*, (Cet. 1. Bandung: Pustaka Setia, 1997)
- Poerwadarminta, *Kamus besar Bahasa Indonesia*, (Jakrta: Balai Pustaka, 1988)
- Syaiful Bahri Djamarah, Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Cet, 1. Jakarta:PT Bineka Cipta,2006)
- Thomas E. Bateman, Gelard R. Ferris dan Stephen Straser, *Seri ilmu dan manajemen bisnis “Kinerja”* Terjemahan, Sofyan Cikmat (Jakarta : Media Komputindo,1992)
- T.V. Rao. *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek*, (Jakarta: Pustakan Binaman Pressindo, 1986)
- Wahkosumijo, *Kepemimpinan kepala sekolah, tinjawan teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999)
- Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Educational Administration, Theory Research and practice* (New York: Random Hause Inc, 1978)