

## PENINGKATAN KINERJA GURUDI SEKOLAH

**USMAN ILYAS**

**Dosen FTIK IAIN Ternate**

*usmanilyas\_17@yahoo.co.id*

### **Abstract**

*Teacher performance is an activity carried out as an obligation that has been established in the rules of education, the activity leads to a work program that must be completed, there are four domains that can provide, a contribution to successful teacher performance, namely: preparation and teaching procedures, classroom management; knowledge of subject matter and academic preparation; personal characteristics and professional responsibilities Improving teacher performance through the preparation of the learning process which includes setting learning objectives, formulating learning plans (RPs). The use of appropriate teaching methods, being able to manage classrooms, improving the quality of graduates is very dependent on the ability of teachers to manage the learning process and additional activities of students.*

Keywords "Teacher performance increases PBM goals".

### **Abstrak**

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 Meningkatkan kinerja guru melalui persiapan proses pembelajaran yang meliputi penetapan tujuan pembelajaran, perumusan rencana pembelajaran (RP). Penggunaan metode mengajar yang tepat, mampu mengelola kelas, peningkatan mutu lulusan sangat tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran dan kegiatan tambahan siswa.

Kata kunci "Kinerja guru meningkatkan tujuan PBM".

## Pendahuluan

Pendidikan adalah upaya sadar untuk mengarahkan potensi anak didik kearah kemampuan pengetahuan dan pembentukan kepribadian utama baik jasmani maupun rohani. 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.

Untuk mencapai tujuan tersebut semua komponen baik pimpinan dan guru secara aktif melaksanakan dan mendorong proses pembelajaran yang berlangsung di 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.

Menurut ToledoCollege (2000:1) 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

Kinerja seorang 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.

Keberhasilan seorang guru juga dipengaruhi oleh faktor disiplin dalam melaksanakan tugas, mempersiapkan rencana pembelajaran (RP), tertib administrasi, mengelola kelas serta

memahami presudur 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 presudur 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.

### **Pengertian kinerja**

Purwadarminta ( 1988:272) ,Dalam kamus bahasa Indonesia oleh Poerwadarminta memberikan pengertian kinerja adalah :1) Sesuatu yang dicapai 2). Prestasi yang diperlihatkan 3). Kemampuan kerja.

Selanjutnya pengertian kinerja dapat dikemukakan oleh 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.

Thomas E. Bateman *et al* (1992:32) mengatakan bahwa 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.

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.

Senada dengan Hoy dan Miskel, Sahertian (1994:72) mengungkapkan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas dan perilaku kerja seseorang. Oleh karena itu, Suryadi Prawirosentono(BPFE:2) mengatakan 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 (1987:347), 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 ( 1997:9), mengatakan 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.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah aktifitas yang dilakukan sebagai suatu kewajiban yang telah ditetapkan dalam aturan pendidikan, aktivitas tersebut mengarah pada program kerja yang harus diselesaikan, menurut ToledoColl (2000:1) ada empat ranah yang dapat memberikan kontribusi bagi kinerja guru yang sukses, yaitu :

1. Persiapan dan prosedur mengajar;
2. Menajemen kelas;
3. Pengetahuan materi pelajaran dan persiapan akademik;
4. Karakteristik personal dan tanggung jawab profesional.

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 akhir 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.

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.

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.

Lebih lanjut dikatakan, 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 Haynes(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:

### **Peningkatan kinerja Guru**

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;
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, menurut Eugene C. Kim (1983:11) 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.

### **Kinerja guru dalam pembelajaran.**

Selanjutnya Maler (1965:233), mengemukakan kriteria untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaannya yang berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Untuk memudahkan mengukur kinerja, Maler membagi pekerjaan menjadi dua jenis, yaitu :

- a) Pekerjaan produksi, di mana secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standard yang objektif Hasil produksi orang dapat dihitung dan mutunya dapat dinilai melalui suatu pengujian;
- (b) Pekerjaan non produksi, di mana ukuran sukses tidaknya seseorang dalam tugas biasanya diperoleh melalui *human judgments* atau pertimbangan subjektif. Pengukuran bisa dilakukan dengan melalui rating (penilaian) oleh atasan, teman, observer / peneliti atau oleh diri sendiri (seff rating).

TV Rao ( 1986:78), menjelaskan bahwa kinerja dapat dinilai sebagai berikut :

- a) Tingkat pencapaian target;
- b) Inisiatif;
- c) Loyalitas dan kerjasama dalam kelompok;
- d) Kepatuhan;
- e) Disiplin kerja; dan
- f) Kesadaran akan pengembangan diri atau peningkatan pengetahuan.

Soedijarto ( 1993:87) mengemukakan merinci ciri-ciri guru profesional, yaitu yang menguasai pengetahuan dan memiliki kemampuan sebagai berikut :

1. Memiliki pengetahuan yang memadai tentang disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan ajaran;
2. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang memadai tentang peserta didik dengan latar belakang kemampuan karakteristik lainnya;
3. Memiliki pengetahuan yang memadai tentang berbagai teknik pendidikan;
4. Memiliki pengetahuan yang memadai tentang berbagai model belajar dan proses perubahan tingkah laku manusia pada umumnya dan peserta didik pada khususnya;
5. Memiliki pengetahuan tentang berbagai media dan sumber belajar dengan berbagai potensinya untuk menunjang pencapaian tujuan pendidikan;
6. Memiliki pengetahuan yang memadai tentang teknik evaluasi pada khususnya dan sistem evaluasi pada umumnya;
7. Memiliki karakteristik seorang pemimpin dan pendidik yang mampu menerapkan moto “ing ngarso sung tulodo, ing madyo man gun karso, tutwuri handayani” secara memadai dan kreatif;

8. Memiliki kemampuan inovatif; dan
9. Berkepribadian Pancasila.

Secara lebih rinci Sahertian, menjabarkan karakteristik kemampuan profesional guru sebagai berikut:

- (a) Merencanakan program belajar-mengajar
  1. merumuskan tujuan instruksional;
  2. menguraikan deskripsi satuan bahasan;
  3. merancang kegiatan belajar-mengajar;
  4. memilih media dan sumber belajar;
  5. menyusun instrumen evaluasi;
- (b) Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar
  1. memimpin dan membimbing proses belajar-mengajar;
  2. mengatur dan mengubah suasana belajar-mengajar;
  3. menetapkan dan mengubah urutan kegiatan belajar mengajar;
- (c) Menilai kemampuan belajar
  1. memberikan skor atas hasil evaluasi;
  2. menstransformasikan skor menjadi nilai;
  3. menetapkan peringkat kelas;
  4. 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 .

Syaiful Bahri Djamarah, dan Aswan Zain (1996:89-90) mengemukakan bahwa adapun konsep dasar strategi belajar mengajar meliputi hal-hal , menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan tingkah laku, menentukan pilihan berkenaan dengan pendekatan terhadap belajar mengajar, memilih prosedur, metode, dan terkhnik mengajar serta menerapkan norma criteria keberhasilan belajar mengajar.

Konsep dasar ini juga berlaku dalam strategis 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. Direktorat Jenral Pembinaan Kelembagaan Agaamaa Islam (1994:15) menuliskan Pendekatan yang digunakan sebagai pengembangan strategi belajar mengajar dalam pendidikan agama islam, ada lima pendekatan dalam proses belajar mengajar, yaitu:

- a. Pendekatan pelatihan
- b. Pendekan pembiasaan
- c. Pendekatan emosional
- d. Pendekatan rasional
- e. Pendekatan fungsional.

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

*Ketiga*, memilih dan menetapkan prosedur, metode, atau teknik penyajian untuk memotifasi 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.

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. Nuruhbiyati( 1997:99), mengemukakan bahwa metode berasal dari dua kata yaitu *meto* artinya “melalui” dan *bodos* artinya “jalan” atau “cara”. Jadi metode artinya suatu jalan yang harus lalui untuk mencapai tujuan.

- a. *Keteladanan*.

Pendidikan dengan keteladan 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 kongrit ketimbangan yang abstrak.

b. *Metode diskusi*

Yaitu caara penyajian pelajaran dimana siswa-siswa dihadapkan kepada suatu masalah yng 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, teruma dari guru kepada siswa, merangsang siswa untuk melatih dan mengembangkan keberanian termasuk daya fikir dan ingatan serta ketrampilan siswa dalam menjawab dan mengemukakan pendapat.

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

d *Expository Teaching-Recaptive Learning*

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

1. *Active learning* (belajar aktif)

Pendekatan ini merupakan pembelajara berpusat pada anak didik. Guru bertindak sebagai fasilitator dan menempatkan diri sebagai salah satu sumber belajar. Selebihnya guru memvasilitasi 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 dolving*

Pendekatan merupakan metode mengajar yang tak langsung. Guru menjadi pengaruh dan vasilitaror yang harus memberikan informasi yang relevan (bersangkut paut) dengan tugas. hasil ini berlangsung dengan kelompok kecil melalui diskusi. 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.

### **Kesimpulan**

Meningkatkan kinerja guru melalui persiapan proses pembelajaran yang meliputi penetapan tujuan pembelajaran, perumusan rencana pembelajaran (RP) 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,1994)
- Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agaamaa Islam, *Petunjuk Pelaksanaan Kurikulum / GBPP PAI Tahun 1994*, (Jakarta Departemen Agama RI, 1994)
- Eugene C. Kim and Richard D. Kellough, *A Resource Guide For Secondary School, Teaching Planning For Competence*, ( NewYork: McMillan Publishing Co. inc. 1983)
- 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),
- Leslie J. Briggs, *Instruksional Design: Principles and Application*, ( New Jersey: Prentice Hal Inc, 1979)
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997)  
Marion E. Hayness, *Managing Performance, A Comprehencive Guide to Effective Supervision*, (California: Lifetime Learning Publications, 1984)
- N.R.F. Maler, *Pschology in Industry, 3 Edition*. ( Bostom: Houghton and Miffin, 1965)  
Nana Sujana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo,1987)
- Nuruhbiyati, *ilmu pendidikan islam*, (Cet. 1. Bandung: Pustaka Setia, 1997)
- Poerwadarminta, *Kamus besar Bahasa Indonesia*, (Jakrta: Balai Pustaka, 1988)
- Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, ( Yogyakarta: Andi Offset, 1994),
- Suryadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan , Kiat menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas*, (Yogyakarta: BPFE),
- Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 1993)
- Syaiful Bahri Djamarah, Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Cet, 1. Jakarta:PT Bineka Cipta,1996)
- S.C.U Munandar, *mengembangkan bakat dan kreatif anak sekolah petunjuk bagi guru dan orang tua* (Jakarta: PT Gramedia, 1999),  
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)