

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:11) kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang memiliki arti yaitu (1) prestasi, (2) pelaksanaan, (3) pencapaian dan (4) unjuk kerja atau penampilan kerja (Barnawi dan Arifin 2014:11). Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2014:422), kinerja adalah teknik daya operasional atau kerja; prestasi yang diperlihatkan dan sesuatu yang dicapai. Kinerja merupakan tindakan atau tingkah laku untuk mencapai prestasi kerja. Menurut (Supardi 2020:45) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan atas. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa, "Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang (Pasal 2 UU RI No.14:2005) dalam (Supardi, 2020:52-53).

Guru adalah tokoh sentral pendidikan dalam upaya menyiapkan kader bangsa di masa depan, kunci sukses reformasi pendidikan. Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa,

faktor guru mendapat perhatian yang pertama dan utama, karena baik buruknya pelaksanaan suatu kurikulum pada akhirnya bergantung pada aktivitas dan kreativitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan arahan kurikulum tersebut. Oleh karena itu, guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2017:13) Guru adalah Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

Menurut Supardi (2020:54) Kinerja Guru Merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didiknya dibawah bimbingannya. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya dan menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013) dalam Mohamad Muspawi (2021). Kempa (2015) dalam Mohamad Muspawi (2021) Mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar. Abbas (2017) dalam Mohamad Muspawi (2021) Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Pandi Afandi (2018:151) Kinerja Guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Kemudian Pandi Afandi (2018:152-153) Menyatakan bahwa wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swastasan sebagainya. Secara substansi dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat dibedakan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kinerja. Yang dimaksud sebagai alat untuk menggambarkan kebersihan, ukuran prediksi untuk menilai efektifitas individu dan organisasi.

Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup didalamnya kompetensi individu meliputi antara lain kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya. Sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakupi antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan peroleh nilai peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka saya lebih menggunakan buku Pandi Afandi (2017) Manajemen Sumber Daya: teori, konsep dan indikator, Pekanbaru Riau, Edisi ke-2, Zanafala Publishing karena buku tersebut sangat relevan dengan penelitian saya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Afandi (2013:159-161) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervise pengajaran, program penataan, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, jaminan kesehatan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan dan pemberian insentif.

1. Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Sekama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola pikir dan perilaku. Berarti jika tingkat pendidikan seseorang lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh.
2. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervise pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pembelajaran berupa perbaikan program dan situasi belajar mengajar yang keguru dituntut untuk memilikimungkinan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.
3. Kinerja guru yang dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut unuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam mementukan materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

4. Iklim yang kondusif di sekolah juga akan mempengaruhi pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjukkan pada pengaturan siswa, maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, media pengajaran). Selain itu berhubungan antara pribadi yang baik antar kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
5. Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karena itu faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik maka akan mengajar dengan baik.
6. Tingkat pendapatan mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatan dan juga jaminan kesejahteraan lainnya, seperti memberikan insentif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lainnya.
7. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang dimiliki ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
8. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dan meningkatnya guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal maupun suatu pola kerja sama antar manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari administrasi.

Menurut Afandi (2018:161) Kegiatan administrasi sekolah mencakup peraturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan dan hubungan masyarakat. Dalam administrasi terdapat kegiatan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

2.1.3 Standar kerja

Menurut Afandi (2018:158) Standar Kinerja merupakan suatu kebutuhan dalam menilai kinerja seorang staf karena adanya standar kinerja maka dapat dipastikan seorang staf melakukan suatu tugas dengan baik. Demikian dengan guru, harus memiliki standar kinerja konkrit.

2.1.4 Instrumen penilaian kerja Guru

Dalam Supardi (2020:71) instrument sebagai alat penilaian kinerja atau kemampuan guru (APKG) telah dikembangkan oleh departemen pendidikan dan kebudayaan. (Harahap, 1983:32) disebut sebagai tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran, yaitu:

1. Persiapan Pembelajaran
2. Pelaksanaan Pembelajaran
3. Hubungan antar Pribadi

2.1.5 Manfaat Penilaian Kerja

Manfaat evaluasi kinerja pada guru menurut Afandi (2018:158) adalah:

1. meningkatkan prestasi
2. Standar kompensasi yang layak
3. Penempatan karyawan
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Jenjang karir
6. Penataan staf
7. Minimnya data informasi
8. Kesalahan desai pekerjaan
9. Peluang kerja yang adil
10. Tantangan eksternal

2.1.6 Pengukuran Kinerja Guru

Menurut Afandi (2018:156-157) pengukuran kinerja yang menepatkan atasan, dan guru sebagai subjek yang menilai kinerja guru, maka diperlukan instrument penilaian kinerja guru. Instrumen dalam melakukan evaluasi kinerja guru yaitudaftar cek, skala nilai, teknik pilihan kemampuan, teknik kejadian penting, teknik pencatatan prestasi, teknik sekla perilaku kerja terakhir, teknik review informasi dari lapangan, tes dan obeserfasi pelaksanaan pekerjaan, dan teknis evaluasi kinerja komperatif

1. Daftar cek, adalah instrument penelitian kinerja yang berisi sejumlah aspek pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau guru. Di dalam instrumen ini terdapat pula aspek penilaiaan. Jadi selain berisi tentang aspek pekerjaam atau aspek yang dinilai juga mencantumkan pulan unsur penilaiannya.
2. Skala nilai, adalah instrument yang mencantumkan atau berisi semua kegiatan atau pekerjaan yang harus dilaksanakan dan terdapat skala nilai yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan
3. Teknis pilihan kemampuan, adalah instrument yang khusus mengetahui pada bidang atau aspek apa seorang pekerja memiliki kemampuan dan kinerja yang baik.
4. Teknik atau isntrumen kejadian penting, merupaka instrument sederhana yang hanya mencatat dua hal yakni pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang tidak baik yang dilakukan oleh guru atau pekerja
5. Teknik atau isntrumrn pencatatan prestasi, adalah instrument yang mencatat prestasi yang dicapai oleh pekerja.
6. Teknik atau instrument skalapekerjaan terakhir, adalah pengamatan langsung yang dilakukan terhadap pekerja terakhir yang dilakukan oleh pekerja. Jadi teknik ini semacam observasi terhadap kinerja guru.
7. Teknik review informasi dari lapangan, adala instrument evaluasi kinerja yang dilakukan dnegan penekaan bahwa hasil penilaian didiskusikan antara penilaian dengan yang dinilai.

8. tes dan observasi pelaksanaan, adalah memberikan instrument tes kepada pihak yang dinilai untuk mengetahui kapasitas dan kemampuannya
9. Teknik atau istrumene evaluasi kinerja komperatif, adalah melakukan nilai berdasarkan beberapa aspek seperti: Mengkomparasikan nilai dan peningkatan kinerja.

2.1.7 Indikator Kinerja guru

Menurut Afandi (2018:162-163) berikut adalah indikator kinerja seorang guru sebagai berikut:

1. Merencanakan Pembelajaran

Agar kegiatan belajar mengajar terarah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, guru harus merencanakan kegiatan belajar dan pembelajran yang akan diselenggarakan dengan seksama. Secara administrasi rencana pembelajaran diuangkan kedalan RPP (Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran). RPP akan menjadikan pegangan guru dalam menyiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar dan pembelajran yang telah diselenggarakan.

2. Melaksanakan Pembelajaran

Setelah segala sesuatunya di siapkan dengan pegangan pada RPP guru akan menyelenggarakan kegiatab belajar dam pembelajran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang belajar, diperlakukan pula kemahiran dan keterampilan teknis pembelajran. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, metode mengajar, keterampilan, menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih strategi pendekatan mengajar.

3. Menilai hasil pembelajaran

Setiap guru harus melakuakn penilaian tentang pengajuan yang telah dicapai siswa. Baik secara *ilumunatif observative* maupun secara *structural objektif*. Penilaian secara *ilumunatif* dilakukan dengan pengamatan terus mnerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai siswa. Penilaian secara *structural objectif* berhubungan dnegan

pemberian skor, angka atau nilai yang bisa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa. Untuk mengetahui apakah kegiatan belajar dan pembelajaran telah berjalan dan mencapai hasil sebagaimana yang ditetapkan dalam RPP, harus dilakukan evaluasi terhadap hasil yang dicapai oleh siswa. Selanjutnya berdasarkan evaluasi ini dapat mengambil langkah-langkah tindak lanjut yang dinilai selayaknya baik guru, siswa, orang tua maupun penyelenggara sekolah.

4. Membimbing dan melatih peserta didik atau siswa

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu bimbingan dan pembelajaran, bimbingan dan pelatihan ala kegiatan intrakurikuler dan latihan ekstrakurikuler.

5. Melaksanakan tugas tambahan

Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari struktural dan tugas khusus. Tugas struktural merupakan tugas tambahan berdasarkan jabatan struktural disekolah

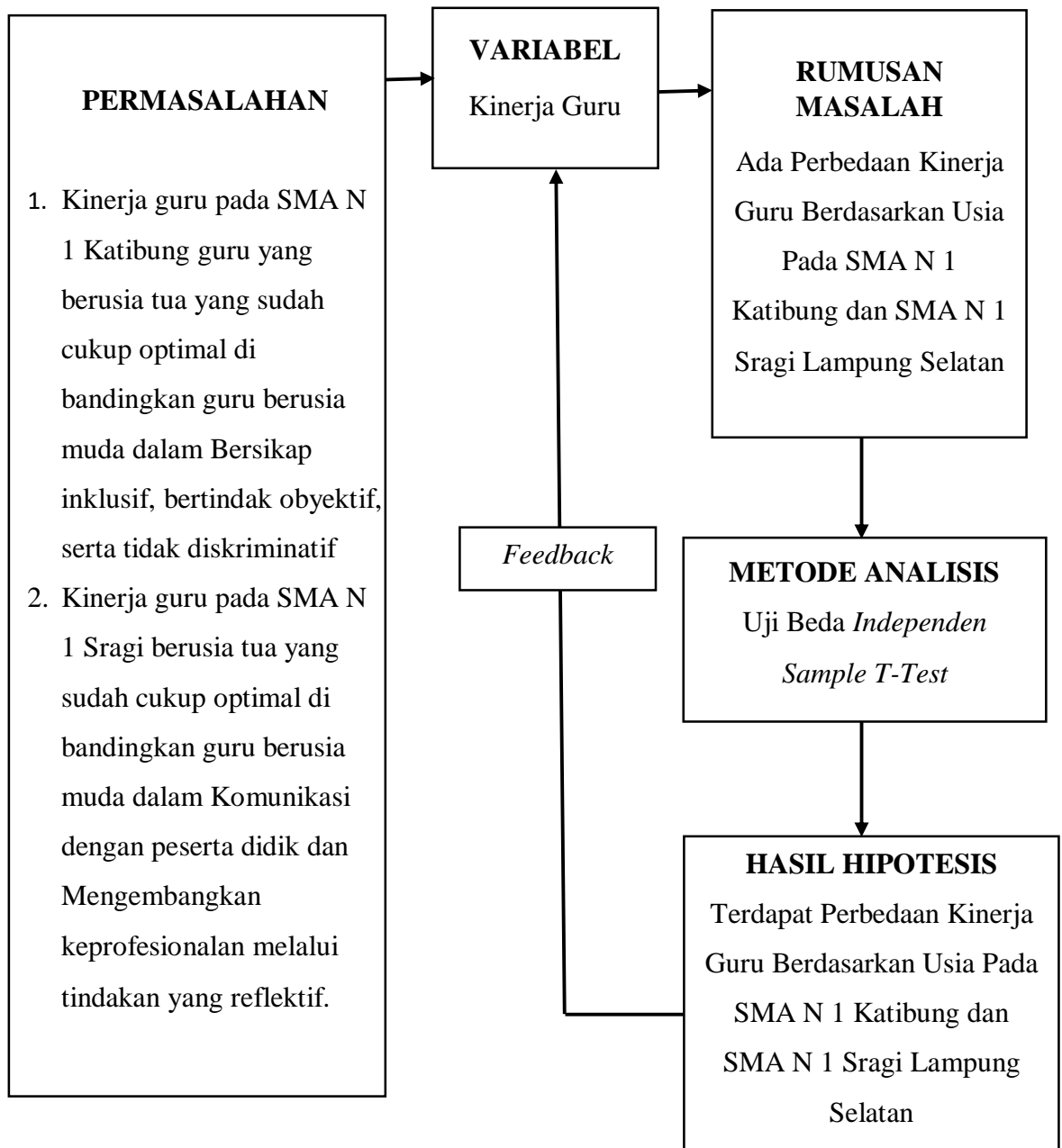
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sheila Hentri Utami, Abdul Rahman, Baryanto (2020)	Kinerja Guru Tidak Tetap Dan Efektivitas Pembelajaran	Kuantitatif	Kinerja guru tidak tetap dalam pembelajaran di SMA 1 Muhammadiyah sudah cukup baik. Dilihat dari cara guru menyusun perangkat pembelajaran dengan sebaik mungkin melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh diknas atau pelatihan dari sekolah tersebut sendiri
2	Syafruddin Ahmad (2017)	Analisis Kinerja Guru SMKN 2 PINRANG	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru produktif yang memiliki kinerja yang rendah dalam mengevaluasi dan membuat laporan pelaksanaan kegiatan.
3	D.M. Dharmawati (2017)	Analisis Kinerja Guru	Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru, lebih meningkatkan diri melakukan pembinaan atau pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru sebagai bekal dalam kegiatan belajar mengajar
4	Roos. M. S. Tuerah (2017)	<i>Analysis Of Teacher Performance On Learning Managment In Primary School</i>	Kuantitatif	<i>The results of the study indicate that mastery of learning materials has a positive impact on teacher performance. This shows that an increase in the authority of learning materials will result in an increase in teacher performance.</i>
5	Sabrina R. Moldt	<i>A Ground-Level Analysis Of New York State's Teacher Performance</i>	Kuantitatif	<i>The results show that the evaluation system under the APPR is to improve student achievement and growth by ensuring that every class has an effective teacher and every school has an effective leader.</i>

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hasil Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya sebagai berikut: Menurut Pandi Afandi (2018:151) Kinerja Guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Menurut Lasut (2017) Usia adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja

Usian dan kinerja sangatlah penting, cenderung yang semakin dilihat adalah bahwa semakin lanjut usia guru, tingkat hasil kerja biasanya semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Sa'adah, Martadani, dan Taqiyuddin (2021) menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan usia. Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Usia Pada SMA N 1 Katibung dan SMA N 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan