

# ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN TERKAIT PENINGKATAN KINERJA GURU

Asri Yani<sup>1</sup>, Visayanti<sup>2</sup>, Rina Arnilawati<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Jurusan Tarbiyah Prodi MPI Institut Agama Islam Negeri Bone, Jl. A. Sulolipu

e-mail: [aniasriyani98@gmail.com](mailto:aniasriyani98@gmail.com)

<sup>2</sup> Jurusan Tarbiyah Prodi MPI Institut Agama Islam Negeri Bone, Mabbiring

e-mail: [visayanti9@gmail.com](mailto:visayanti9@gmail.com)

<sup>3</sup> Jurusan Tarbiyah Prodi MPI Institut Agama Islam Negeri Bone, Cellae

e-mail: [Arsyadsuhrah@gmail.com](mailto:Arsyadsuhrah@gmail.com)

## ABSTRACT

*Teachers play an important role in carrying out functions and realizing national education because teachers are educators who will produce quality students by providing knowledge to students. To help teachers meet these expectations, it is necessary to have efforts that can be taken in improving teacher performance in order to achieve quality education and produce quality students. This study aims to analyze educational policies related to improving teacher performance. The research method used in this study is a qualitative method with a descriptive approach to the study of documents / texts.*

**Keywords:** Policy Analysis, Improvement, Teacher Performance

## ABSTRAK

*Guru memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi dan mewujudkan pendidikan nasional karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan menghasilkan anak didik berkualitas dengan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Untuk membantu guru memenuhi harapan tersebut, maka perlu adanya usaha yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja guru agar tercapainya pendidikan yang bermutu dan menghasilkan siswa berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif pendekatan studi dokumen/teks.*

**Kata Kunci:** Analisis Kebijakan, Peningkatan, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor. Semua komponen dan elemen pendukungnya harus terpenuhi. Tidak hanya ditentukan oleh faktor input (masukan) dalam hal ini adalah calon peserta didik, namun dalam penyelenggaraan pendidikan melibatkan rangkaian input, proses, output hingga outcome. Inti dari kegiatan pendidikan adalah proses, dimana proses pendidikan ini mengarahkan individu menjadi sosok yang dewasa, mandiri. Dalam kegiatan mengarahkan ini peserta didik membutuhkan pendidik yang dapat membantunya mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, yakni seorang pendidik/guru.

Moh User Usman mengemukakan bahwa guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun luar dinas dalam bentuk pengabdian. Apabila di kelompokan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan, pertama tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

Kedua tugas dalam bidang kemanusiaan, hendaknya seorang guru di sekolah harus bisa menjadikan dirinya orang tua kedua yang mampu menarik simpati sehingga menjadi idola siswanya. Pelajaran apa pun yang di berikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswa dalam belajar.

Ketiga, tugas dalam bidang kemasyarakatan, yakni bahwa tugas dalam bidang kemasyarakatan atau sosial, masyarakat menempatkan guru dalam lingkup yang sangat terhormat di lingkungannya, karena dari seorang guru di harapkan masyarakat maupun memperoleh ilmu pengetahuan.<sup>1</sup>

Kemudian menurut Ismail, guru memiliki peranan penting dalam mengarahkan, membimbing peserta didik karena guru bertanggung jawab dalam rangka transformasi dari siswa yang semula tidak tahu menjadi tahu, siswa yang semula ketergantungan menjadi terampil. Dengan demikian dapat dikatakan guru memiliki posisi sentral dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan kata lain guru adalah ujung tombak dari kegiatan pendidikan. Bahkan dapat juga dikatakan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu kompetensi dan kinerja guru menjadi aspek yang vital dalam pendidikan.<sup>2</sup>

Kinerja guru sendiri dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah model dan gaya kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan. Sebagaimana diungkapkan Yogaswara bahwa

---

<sup>1</sup>Jejen Musfah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, 2016, Jakarta: Kencana, h. 7.

<sup>2</sup> *Ibid.*, h. 15.

Keberadaan kepemimpinan yang efektif (berhasil) merupakan kunci kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dan kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Beranjak dari pemikiran teoritis di atas, diperlukan untuk merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru. Keberadaan guru yang profesional dan kompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan pendidikan.<sup>3</sup>

## **METODE**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, metode ini dipilih karena bertujuan untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data dari hasil penelitian tersebut. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan studi dokumen/teks. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi yakni meneliti dokumen-dokumen dalam bentuk buku-buku, literature-literatur maupun jurnal-jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik yang ditulis dalam jurnal ini. Adapun tujuan studi dokumen atau teks yaitu untuk mengkaji tingkat keterbacaan sebuah teks, atau untuk menentukan tingkat pencapaian pemahaman terhadap topik tertentu dari sebuah teks. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memahami bagaimana peningkatan kinerja guru. Data yang diambil dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber dan hasil penelitian yang bersangkutan dengan kasus yang diselidiki.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pendidikan harus di pandang sebagai sebuah kebutuhan bagi suatu bangsa yang ingin maju, melebihi kebutuhan-kebutuhan lainnya. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan juga ikut diperhatikan. Pendidikan yang di laksanakan harus memiliki visi misi yang jelas sehingga langkah-langkah yang hendak di lakukan dapat di atur dengan cepat.

---

<sup>3</sup> ABD Madjid, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, 2018, Yogyakarta: Samudra Biru, h. 10

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten di masa depan. Pendidikan berperang untuk mengembankan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mengembankan potensi peserta didik menjadi manusia yang lebih berkualitas, yakni yang bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulai sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis yang bertanggung jawab (UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Karena pentingnya peranan tersebut, pendidikan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan dilaksanakan dengan pengelolaan yang tepat dan sebaiknya mungkin agar tujuan pendidikan tercapai dengan maksimal. Menurut peraturan pemerintah No. 17 tahun 2010 pengelolaan pendidikan adalah pengaturan kewenangan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, kota penyelenggaraan pendidikan yang didirikan masyarakat dan suatu pendidikan. Pengelolaan pendidikan dilakukan agar berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Selain itu kebijakan pendidikan juga dipandang sebagai kunci keunggulan dan eksistensi negara dalam persaingan global. Dengan demikian kebijakan pendidikan perlu mendapat prioritas utama di era globalisasi ini. Sesuai dengan pendapat tersebut, Sack menyatakan bahwa hasil dari pendidikan menentukan masa depan bangsa untuk mencapai masa depan yang cerah diperlukan sistem pendidikan yang berkembang dan berkelanjutan mampu menghasilkan kurikulum.

Mempelajari kebijakan merupakan suatu hal yang penting karena merupakan kebutuhan bagi ilmuwan pendidikan, untuk memahami studi mengenai kebijakan publik, (*public policy*) khususnya kebijakan pendidikan (*educational policy*). Kepentingan ini erat kaitannya dengan peran yang diharapkan dari ilmuwan pendidikan, tidak saja nantinya diharapkan sebagai seorang perumus kebijakan pendidikan yang berkualitas, apabila ilmuwan pendidikan terlibat dalam proses pembuatan kebijakan (*policy maker*) akan tetapi lebih dari sekadar itu, ilmuwan pendidikan diharapkan akan memberikan peran yang besar dalam memberikan koreksi terhadap berbagai kesalahan-kesalahan (ketidaktepatan) dalam perumusan berbagai kebijakan pendidikan yang telah dihasilkan oleh pemerintah selama ini. Dengan demikian studi kebijakan pendidikan akan memberikan dasar yang kuat bagi seorang yang ingin mengembangkan profesi sebagai seorang analis kebijakan pendidikan.<sup>4</sup>

## **1. Definisi Kebijakan Pendidikan**

Kata kebijakan adalah terjemahan dari kata “*policy*” dalam bahasa Inggris yang berarti mengurus masalah atau kepentingan umum, sehingga penekanannya bertujuan kepada tindakan

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, h. 27-30.

(produk). Kata “kebijakan” jika di sandingkan dengan pendidikan maka merupakan hasil terjemahan dari kata “*educational policy*” yang berasal dari dua kata, sehingga Hasbullah mengatakan kebijakan pendidikan memiliki arti yang sama dengan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, jika di lihat lagi maka kebijakan pendidikan ini adalah hasil produk dari orang/satuan yang terpilih, produk dari beberapa masukan dari semua pihak demi perbaikan mutu pendidikan.

Budi Winarmo dan Solitchin Abdul Wahab, sebagaimana di kutip oleh Suharno, sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering di pertukarkan dengan istilah kebijakan ini penggunaannya sering di pertukarkan dengan istilah-istilah lain seperti tujuan (goals), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, standar, proposal dan grand design. Dalam opertifnya kebijakan dapat di artikan sebagai :

- a. Suatu penggarisan ketentuan- ketentuan.
- b. Bersifat sebagai pedoman, pegangan, atau bimbingan untuk mencapai kesepahaman dalam maksud, cara atau sasaran.
- c. Usaha dan kegiatan sekelompok manusia yang berorganisasi.

## **2. Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik**

Implementasi kebijakan mengacu pada sistem pengelolaan urusan publik atau yang disebut sebagai *administrative govername*. Adapun kebijakan publik pendidikan dapat didefinisikan sebagai keputusan yang diambil bersamaan antara pemerintah dan aktor luar pemerintah dan mempertimbangkan faktor-faktor yang memepengaruhinya untuk di laksanakan atau tidak di laksanakan pada bidang pendidikan meliputi anggaran pendidikan, kurikulum, rekrutmen, tenaga kependidikan, pengembangan profesional staf, tanah dan bangunan, pengelolaan sumber daya, dan kebijakan lain yang bersentuhan langsung maupun tidak langsung atas pendidikan.

Terkait dengan kebijakan publik, kebijakan pendidikan dengan manajemen pendidikan selalu membahas tentang manajemen pendidikan secara makro. Prinsip-prinsip yang di miliki oleh manajemen pendidikan tidak berbeda dengan prinsip-prinsip yang ada pada konsep manajemen pada umumnya, demikian dengan fungsi-fungsi manajemen pendidikan yang merupakan konsep dari rumusan manajemen. Penerapan manajemen di bidang pendidikan di arahkan pada usaha untuk menunjang kelancaran pencapaian tujuan pendidikan, sedangkan untuk fungsi strategi dari konsep manajerial pada prinsipnya sama dengan yang diterapkan dalam lingkup manajemen.

Terkait dengan kebijakan publik, kebijakan pendidikan dengan manajemen pendidikan selalu membahas tentang manajemen pendidikan secara makro. Prinsip-prinsip yang dimiliki oleh manajemen pendidikan tidak berbeda dengan umumnya, demikian pula dengan fungsi-fungsi manajemen pendidikan yang merupakan rangkaian konsep dari rumusan manajemen. Penerapan

manajemen dibidang pendidikan diarahkan pada usaha untuk menunjang kelancaran pencapaian tujuan pendidikan sedangkan untuk fungsi dan strategi dari konsep manajerial pada perinsipnya sama dengan yang diterapkan dalam lingkup manajemen.

Manajemen pendidikan dapat dikatakan sebagai kegiatan penataan aspek pendidikan termasuk dalam sistem penyelenggaraan pendidikan yang tercakup proses pembuatan kebijakan pendidikan seperti yang dilakukan dalam kegiatan manajemen pendidikan di *level nasional* maupun *level regional*. Aspek pendidikan yang merupakan kajian manajemen pendidikan merupakan *public goods* bukan *private goods*.

Dalam konteks ini pendidikan merupakan barang dan jasa milik umum (publik), yang mana masyarakat mempunyai hak untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran (pasal 31 UUD 1945) dan pendidikan merupakan kewajiban pemerintah untuk melaksanakannya, untungnya peranan mendasar menyediakan kesempatan belajar.

### **3. Tugas dan Peran Guru**

Moh User Usman mengemukakan bahwa guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun luar dinas dalam bentuk pengabdian. Apabila di kelompokan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan, pertama tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

Kedua tugas dalam bidang kemanusiaan, hendaknya seorang guru di sekolah harus bisa menjadikan dirinya orang tua kedua yang mampu menarik simpati sehingga menjadi idola siswanya. Pelajaran apa pun yang di berikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswa dalam belajar.

Ketiga, tugas dalam bidang kemasyarakatan, yakni bahwa tugas dalam bidang kemasyarakatan atau sosial, masyarakat menempatkan guru dalam lingkup yang sangat terhormat di lingkungannya, karena dari seorang guru di harapkan masyarakat maupun memperoleh ilmu pengetahuan.

Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan pada dasarnya merupakan profesi yang mulia, dan pandangan masyarakat pun seorang guru mempunyai tempat yang terhormat karena masyarakat pun paham akan ilmu yang di milikinya. Peran guru dalam kemasyarakatan ini tergantung pada gambaran terhadap sikap masyarakat terhadap kedudukan guru sebagai status sosialnya di dalam masyarakat. Kedudukan sosial guru ini pun berbeda dari satu zaman ke zaman lain dan dari suatu negara maju biasanya guru di tempatkan pada status sosial yang dalam posisi tinggi atas peranan-perananya yang terpenting dalam proses mencerdaskan bangsa.

Jika di hadapan para muridnya seorang guru harus bisa menjadi teladan. Ia pun diuntut hal yang sama di dalam berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Mengapa demikian? Karena hal tersebut sesuai pula dengan kedudukan mereka sebagai *agent of change* yang berperan sebagai inovator, motivator, dan fasilitator terhadap kemajuan serta pembaruan.

Dalam masyarakat, guru adalah sebagai pemimpin yg menjadi panutan atau teladan serta contoh (*reference*) bagi masyarakat sekitar. Mereka adalah pemegang norma dan nilai-nilai yang harus dijaga dan dilaksanakan. Ini dapat kita lihat bahwa betapa ucapan guru dalam masyarakat sangat berpengaruh terhadap orang lain.

#### **4. Analisis Kebijakan Peningkatan Kinerja Guru**

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting yang diperhatikan dalam pembangunan negara. Bahkan dinyatakan oleh Abiogu bahwa pendidikan merupakan fondasi dari pembangunan setiap negara. Pendidikan juga dianggap sebagai faktor yang berperan dalam menentukan perkembangan sosial ekonomi, keilmuan, serta teknologi. Dengan kata lain, target pertumbuhan dan pembangunan dari setiap negara haruslah didahului oleh perencanaan pendidikan yang baik. Sesuai dengan pernyataan tersebut, UNESCO menyatakan bahwa pendidikan bukan hanya merupakan hak dasar manusia, tapi juga sebagai aspek penting yang berperan dalam pencapaian pembangunan negara yang berkelanjutan. Pendidikan berperan dalam mengurangi kemiskinan, memperbaiki status gizi dan kesehatan, memberdayakan dan menyetarakan gender, memastikan keberlanjutan energi dan sumber daya, pertumbuhan ekonomi, dan banyak sektor lainnya.

Di Indonesia sendiri, pendidikan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dicita-citakan sejak kemerdekaan yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945. Dan diperjelas dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, yang salah satunya adalah kualitas guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Farstrup & Samuels, meningkatkan dan mempertahankan kualitas guru merupakan komponen penting jika ingin mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. McKinsey & Co bahkan menyatakan bahwa kualitas guru sangat menentukan kualitas sistem pendidikan, di mana jika kualitas guru rendah maka kualitas sistem pendidikan juga tidak akan dapat melebihinya. Selain itu, untuk mewujudkan praktik pengajaran yang efektif, terlebih dahulu harus dilakukan peningkatan kualitas tenaga pengajar. Karena satu-satunya cara untuk mencapai hasil pendidikan yang maksimal adalah melalui pembelajaran yang efektif oleh guru-guru berkualitas.

Kualitas guru dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan keprofesian. Bahkan sesungguhnya, kebutuhan terhadap program pelatihan guru yang dilakukan dalam jabatan tidak dapat disepelekan. Pelatihan guru dalam jabatan *in service*

(*training/education*) merupakan keharusan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dalam mengajar di bidang masing-masing. Ketiadaan program pelatihan akan menyebabkan kemunduran pertumbuhan keprofesionalan guru, sehingga akan tercipta kesenjangan antara tuntutan dan tingkat pencapaian guru. Pelatihan guru dalam jabatan sendiri dapat dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti seminar, workshop, konferensi, kegiatan pembelajaran di kelas, pameran, dan sebagainya. Kegiatan-kegiatan tersebut didesain untuk memungkinkan guru mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya.

Pelatihan guru dalam jabatan sangat penting. Banyak bukti empirik dan contoh-contoh *best practice* yang bisa ditampilkan, salah satunya yaitu Finlandia sebagai negara dengan prestasi tertinggi di bidang pendidikan. Prestasi Finlandia di bidang pendidikan ditunjukkan dari capaian peringkat 1 pada tes berstandar *internasional Programme for International Student Assessment* (PISA) yang diselenggarakan oleh OECD pada tahun 2015. Prestasi membanggakan Finlandia ini tidak terlepas dari peranan guru-guru dan tenaga pendidik di sekolah-sekolah Finlandia. Pendidikan dalam jabatan bagi guru Finlandia merupakan hal yang sangat terorganisasi, dan diatur oleh Kementerian Pendidikan serta Dewan Pendidikan Nasional di sana. Selain itu, pendidikan dalam jabatan bagi guru-guru juga mencakup peranan kewenangan pendidikan lokal pada berbagai level, universitas, serta asosiasi guru. Untuk menempuh pendidikan dalam jabatan yang tidak gratis, guru-guru di Finlandia mendapatkan pendanaan dari sekolah atau bahkan mau membiayai diri sendiri.

Jika dibandingkan Indonesia, tidak bisa dipungkiri jika posisi Indonesia dalam bidang pendidikan masih jauh tertinggal di mata internasional. Perbaikan untuk kualitas pendidikan Indonesia mencakup banyak aspek dan dapat dimulai dari meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru. Peningkatan profesionalitas guru diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional, dan meningkatkan capaian Indonesia di kancah internasional. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dilakukan sebuah kajian dengan judul "Model Kebijakan Pembinaan Guru dalam Jabatan: Belajar dari Kasus Indonesia and Finlandia". Hasil dari kajian ini akan mengungkap model pelatihan guru dalam jabatan yang sudah diterapkan di Indonesia dan Finlandia, serta menarik pembelajaran yang dapat dijadikan dasar peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

Pembinaan guru dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru pembinaan guru dalam jabatan dilakukan sebagai upaya untuk mencapai kriteria guru yang berkualitas, Goe & Stickler mengemukakan empat aspek yang dapat digunakan untuk menentukan dan menilai kualitas seorang guru, antara lain:

- a. Kualifikasi Guru : merupakan kredensial, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki guru ketika melakukan kegiatan mengajar di kelas.

- b. Karakteristik Guru: merupakan sikap dan atribut yang dibawa guru ketika mereka melakukan kegiatan mengajar di kelas.
- c. Praktik Guru: merupakan cara guru berinteraksi dengan siswa dan strategi pengajaran yang mereka gunakan untuk menyelesaikan tugas pengajaran tertentu
- d. Efektivitas Guru: merupakan nilai tambah" yang menunjukkan bahwa guru di kelas berkontribusi dalam pencapaian belajar siswanya, sebagaimana ditunjukkan melalui capaian hasil belajar akademik siswa yang meningkat dan lebih tinggi dari yang diperkirakan.

Berkaitan dengan hal tersebut, aspek-aspek yang menunjukkan kualitas seorang guru biasanya dinyatakan dengan kompetensi guru. Di antara sejumlah kompetensi guru, kompetensi keprofesionalan merupakan salah satu kompetensi yang perlu ditunjang melalui pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Kennedy mengemukakan sembilan model pengembangan keprofesionalan guru yang dapat dijadikan dasar bentuk-bentuk pelatihan atau pembinaan guru dalam jabatan. Kesembilan model tersebut antara lain sebagai berikut.

- a. *Training* berfokus pada keterampilan dan berikan oleh orang yang lebih ahli.
  - b. *Award bearing* biasanya berkaitan dengan pemberiaan beasiswa untuk pendidikan lebih lanjut di institusi perguruan tinggi.
  - c. *Deficit* pelayanan yang di berikan untuk mengatasi kekurangan yang ada pada masing masing individu guru. Namun demikian metode ini tampaknya kurang bagus untuk kepercayaannya diri guru dan tidak mendukung perkembangan kolektif di lingkungan sekolah.
  - d. *Cascade model* pengembangan yang dapat di lakukan dengan sumber daya yang relatif murah. Namun kurang di libatkan unsur kolaboratif dalam pelaksanaannya.
  - e. *Standard-based model* pengembangan yang mengasumsikan bahwa terdapat sistem pengajaran efektif, namun sifatnya dapat terlalu sempit dan terbatas serta kurang fleksibel.
  - f. *Coaching/metoring* pengembangan hubungan secara konstruktif, memerlukan fasilitator yang dapat berkomunikasi dengan baik.
  - g. *Communing off practice* pembentukan kelompok dengan dasar pengetahuan yang sama untuk bekerja sama, namun dapat menimbulkan potensi masalah yang tidak terselesaikan dan perkembangan yang lambat karna seluruh anggota memiliki kemampuan yang sama.
  - h. *Action researce model* yang memungkinkan guru mencoba metode berbeda dalam pembelajaran, khususnya jika dilakukan secara kolaboratif .
  - i. *Transfomantive kombinasi* dari bebebrap amodel lain dengan memperhatikan masalah yang sdang di hadapi.
- 1) Manfaat dari pembinaan guru dalam jabatan

Tidak diragukan lagi bahwa pendidikan atau pelatihan guru dalam jabatan memberikan manfaat bagi perkembangan keprofesionalan guru yang bersangkutan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan hasil belajar yang di capai siswa, serta manfaat bagi pendidikan secara keseluruhan. Osamwonyi menyebutkan bahwa dengan program-program semacam ini, guru akan terus mempertahankan pengetahuan dan mengikuti perkembangan/perubahan tentang metodologi dan kurikulum. Selain itu, guru akan secara teratur mengetahui inovasi apa saja yang dapat di lakukan untuk mengembangkan keprofesionalannya.

Pelatihan dalam jabatan akan terus berkembang sebagai bagian tidak terpisahkan dari pendidikan guru yang berkelanjutan. meskipun pelatihan dalam jabatan sudah di lakukan akan tetap ada area-area yang membutuhkan pengembangan untuk menjadi lebih baik lagi adanya pelatihan dalam jabatan akan membantu menutup kesenjangan-kesenjangan yang terjadi di dunia pendidikan jika di rangkum, beberapa manfaat yang di dapatkan melalui pelatihan guru dan jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan kesempatan yang cukup bagi guru yang sedang menjabat untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan kearah kinerja yang lebih baik tanpa harus mundur dari jabatan yang sedang di pegang .
  - b. Menyediakan kesempatan bagi sistem sekolah untuk tetap memiliki guru yang terlatih dan terqualifikasi meskipun program pelatihan dalam jabatan sedang berlangsung.
  - c. Memungkinkan peningkatan jumlah guru yang terlatih dan berkualifikasi pada setiap jenjang pendidikan.
  - d. Mengurangi beban finansial untuk guru-guru yang ingin mengembangkan keprofesional, terlebih jika gaji yang di dapatkan tidak mampu untuk menutupi biaya untuk pendidikan lebih lanjut dan pelatihan-pelatihan yang di perlukan.
  - e. Menyediakan sumber pemasukan tambahan untuk institusi yang dijadikan tempat berlangsungnya program pendidikan atau pelatihan dalam jabatan.
  - f. Menyediakan pemasukan tambahan bagi staf yang terlibat dalam program tersebut.
  - g. Menyediakan kesempatan bagi institusi pendidikan guru untuk berperan dalam perkembangan nasional, terutama dengan cara memfasilitasi pendidikan dan pelatihan dalam jabatan.
- 2) Tinjauan terkait Peraturan Perundang-Undangan tentang Pembinaan Guru dalam Jabatan di Indonesia

Menurut Peraruran Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2017 tentang Guru, yang dimaksud guru dalam jabatan adalah guru pegawai negeri sipil yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun masyarakat penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Berdasarkan PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, guru dalam jabatan juga berkewajiban mengembangkan kompetensi profesionalnya.

Standar kompetensi guru menjadi acuan untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru. Berdasarkan Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknik Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, penilaian kinerja guru memiliki prinsip-prinsip yang salah satunya adalah berdasarkan pada 4 domain kompetensi guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dengan demikian, keempat domain kompetensi guru tersebutlah yang menjadi aspek-aspek penilaian yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

Selama menjalankan tugas-tugas profesional, guru dituntut melakukan profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya. Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas.<sup>5</sup>

Menurut Lailatussaadah dalam jurnalnya menyatakan bahwa, kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik apalagi di kalangan generasi muda sehingga terciptanya generasi yang cerdas, dan mampu menjawab tantangan yang datang kelak.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>*Op. Cit.*, ABD Madjid, 2018, h. 95-113.

<sup>6</sup> L. Lailatussaadah, 'Upaya Peningkatan Kinerja Guru', *Intelektualita*, 3.1 (2015), 243106.

Adapun Pendapat Sulaiman dalam jurnalnya menyatakan bahwa, keterampilan kepala madrasah juga mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Di sinilah pentingnya kepala madrasah profesional tampil sebagai figur yang harus mampu memimpin tenaga kependidikan di madrasah, agar tidak hanya meningkatkan kinerjanya saja, melainkan mampu bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat pada umumnya. Karena itulah, kepala madrasah dituntut untuk mampu menciptakan iklim yang kondusif demi tercapainya tujuan pendidikan yang di cita-citakan.<sup>7</sup>

Selain itu, adapun bentuk analisis yang dilakukan oleh Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani, Penelitian kuantitatif inferensial yang mengungkapkan hubungan inferensial antara dua atau lebih variabel yang bisa menjelaskan gejala, yang meneliti pengaruh variabel X (kepemimpinan guru, kepeduliannya terhadap lingkungan dan komitmennya terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah), terhadap Y (kinerja guru/peserta pasca pelatihan model in-on); dan kemudian menemukan variabel penentu atau determinannya.

Merangkum sejumlah data dengan menggunakan *self-rating scale* yang terdiri dari 32 items yang direduksi menjadi 4, selanjutnya dianalisis secara descriptive berbantu program *SPSS for windows version 24* diperoleh dalam bentuk tabel 1.

**Tabel 1. Indeks Statistik Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
1. Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	3,4000	3,0000	0,49705	3,00	4,00
2. Kepedulian (X <sub>2</sub> )	3,3143	3,0000	0,52979	2,00	4,00
3. Komitmen (X <sub>3</sub> )	3,2857	3,0000	0,51856	2,00	4,00
4. Kinerja Guru (Y)	3,5429	4,0000	0,50543	3,00	4,00

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersaji pada tabel 1 di atas, sebagian besar guru peserta pelatihan memiliki tingkat kepemimpinan (X<sub>1</sub>) pada aras tinggi, memiliki kepedulian terhadap lingkungan (X<sub>2</sub>) aras sedang, dan memiliki komitmen (X<sub>3</sub>) cukup baik, Sebagian besar mereka memiliki kinerja pada aras tinggi (Y). Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui apakah ketiga variabel bebas (X) berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru peserta pelatihan (Y). Hasil analisis regresi model stepwise ada pada 2 tabel berikut ini.

**Tabel 2. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

<sup>7</sup> Sulaiman, 'Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah-Falah Arungkeke Kabupatenjeneponto', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2019), 848-70 <<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v8i1.422>>.

	0,665 <sup>a</sup>	0,442	0,422	0,38610
--	--------------------	-------	-------	---------

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Berdasarkan hasil uji regresi seperti tersaji pada tabel 2 di atas, ternyata diperoleh hanya 1 model; Model 1 besarnya  $R = 0,665$  dan Adjusted R Square = 0,422 atau 42,20%. Untuk memastikan apakah besaran R ini signifikan, dapat diperiksa pada tabel 3 Anova berikut ini.

**Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,419	1	3,419	22,934	0,000 <sup>b</sup>
Residual	4,323	29	0,149		
Total	7,742	30			

Berdasarkan tabel 3 anova seperti di atas, pada model 1 ternyata diperoleh  $F = 22,934$  pada tingkat signifikansi 0,000; Dengan demikian, Komitmen guru terhadap lingkungan pendidikan/sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya setelah pelatihan sebesar 42,20%. Selanjutnya untuk mengetahui peran variabel prediktor, dapat diperiksa pada tabel 4.

**Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	1,415	0,444		3,187	0,003
Komitmen	0,638	0,133	0,665	4,789	0,000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 coefisien ternyata Komitmen guru terhadap lingkungan pendidikan/sekolah berpengaruh positif dan signifikan (menjadi determinan) terhadap kinerjanya setelah pelatihan. Sedangkan variabel kepemimpinan (X1) dan kepedulian terhadap lingkungan tidak berpengaruh (bukan determinan) terhadap kinerja guru pasca pelatihan. Uji kausalitas dalam penelitian ini menemukan variabel kepemimpinan guru.

Dan kepeduliannya tidak menjadi determinan atau prediktor/penentu kinerja guru. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ini sejalan dengan temuan: Posuma, C. O. (2013), Lawasa, H. I. (2017) dan Hasbidin, H. (2017), namun berseberangan dengan temuan Wiranata, A. A. (2011) dan juga Mustofa, B. U. (2016) yang menyatakan memang betul bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa kepedulian tidak menjadi determinan atau prediktor/ penentu kinerja guru. Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Handayani, W. (2012) dan Sudarta, I. W., Dharmana, E., & Santoso, A. (2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja; Namun temuan penelitian ini komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, bahkan komitmen menjadi determinan atau penentu kinerja guru.

Hasil ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja guru pasca pelatihan. Hal ini konsisten dengan penelitian Djati dan Khusaini (2003), Yudhianingsih, I. (2017), Efendi, F., & Tamami, S. (2017), Triandani, S. (2017) dan Ariyani, R. I., Aini, Q., & Tjahtjono, H. K. (2016) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan atau kinerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori Steers dalam Dessler (2000) menyatakan bahwa salah satu hasil dari komitmen adalah prestasi kerja yang tinggi. Temuan ini sangat penting bagi manajemen peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan berbasis kinerja. yang harusnya diampu oleh dosen yang profesional. Walaupun begitu masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut dan dijadikan masukan untuk penyempurnaan model diklat in-on ke depan, yaitu sehubungan dengan keberlanjutan setelah diklat berakhir, khususnya kemampuan mengembangkan profesionalitas guru dalam bidang pekerjaan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perkembangan IPTEKS.<sup>8</sup>

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini berhasil menemukan tingkat kinerja guru/ peserta pelatihan beserta faktor yang diduga menjadi determinannya; Sebagian besar mereka memiliki kinerja pada aras tinggi, memiliki tingkat kepemimpinan pada aras tinggi, memiliki kepedulian terhadap lingkungan aras sedang, dan memiliki komitmen cukup baik. Penelitian ini menemukan komitmen guru terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah menjadi determinan kinerjanya. Sumbangan komitmen guru terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah menjadi determinan kinerjanya sebesar 42,20%. Variabel

---

<sup>8</sup> Slameto, Bambang S Sulasmono, and Krisma Widi Wardani, 'Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya', *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27.2 (2017), 38–47 <<https://doi.org/10.2317/jpis.v27i2.5718>>.

kepemimpinan guru dan kepeduliannya tidak menjadi determinan kinerja guru/peserta pelatihan model inon.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting yang diperhatikan dalam pembangunan negara. Pendidikan juga dianggap sebagai faktor yang berperan dalam menentukan perkembangan sosial ekonomi, keilmuan, serta teknologi. Dengan kata lain, target pertumbuhan dan pembangunan dari setiap negara haruslah didahului oleh perencanaan pendidikan yang baik. Maka dari itu, untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan baik maka diperlukan guru yang berkualitas.

Bahwa kualitas guru sangat menentukan kualitas sistem pendidikan, di mana jika kualitas guru rendah maka kualitas sistem pendidikan juga tidak akan dapat melebihinya. Selain itu, untuk mewujudkan praktik pengajaran yang efektif, terlebih dahulu harus dilakukan peningkatan kualitas tenaga pengajar. Karena satu-satunya cara untuk mencapai hasil pendidikan yang maksimal adalah melalui pembelajaran yang efektif oleh guru-guru berkualitas.

Oleh karena itu, perlu adanya upaya-upaya yang perlu dilakukan agar dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Kualitas guru dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan keprofesian. Bahkan sesungguhnya, kebutuhan terhadap program pelatihan guru yang dilakukan dalam jabatan tidak dapat disepelekan. Pelatihan guru dalam jabatan *in service (training/education)* merupakan keharusan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dalam mengajar di bidang masing-masing.

Pembinaan guru dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru, pemberian kompensasi dan kemampuan mengembangkan profesionalitas guru dalam bidang pekerjaan, adanya bimbingan dari kepala madrasah/kepala sekolah dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perkembangan IPTEKS. Sehingga dengan hal ini, dapat membantu dalam meningkatkan kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Musfah, Jejen, *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2016.

Madjid, ABD, *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2018.

Lailatussaadah, L., 'Upaya Peningkatan Kinerja Guru', *Intelektualita*, 3.1 (2015), 243106

Slameto, Bambang S Sulasmono, and Krisma Widi Wardani, 'Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya', *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27.2 (2017), 38–47  
<<https://doi.org/10.2317/jpis.v27i2.5718>>

Sulaiman, 'Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di

Madrasah Aliyahal-Falah Arungkeke Kabupatenjeneponto', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2019), 848–70 <<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v8i1.422>>