

ISSN 1979 - 9225

MEDIA PRESTASI

JURNAL KEPENDIDIKAN STKIP PGRI NGAWI

MEDIA PRESTASI VOLUME VII NOMOR I JUNI 2011



Diterbitkan oleh :
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
LP3M STKIP PGRI NGAWI

SUSUNAN DEWAN REDAKSI JURNAL KEPENDIDIKAN MEDIA PRESTASI

Pelindung :
Ketua STKIP PGRI Ngawi

Penanggung jawab :
Ketua LP3M STKIP PGRI Ngawi

Ketua Penyunting :
Drs. Rob. Agus Supriaji, M.Pd

Wakil Ketua :
Drs. Soeparminto, M.Si

Sekretaris :
Drs. Wikanso

Bendahara :
Hariyono, SH

Penyunting Pelaksana :
Drs. Setiyono, M.Pd
Dra. Arsiyati, MM
Dra. Ruslina Yulaika, MM
Drs. M. Cholil, MM
Drs. Lukas Susanto, M. Kes
Dra. Wahyuningsih, M.Pd

Penyunting Ahli :
Drs. Buchory, M.Pd
Dr. Salamah, M.Pd
Dr. Yeni Wuryandari

Tata Usaha :
Titik Winarti, S.Pd
Salam Azis

Penerbit :
LP3M STKIP PGRI NGAWI

Alamat :
Jl. Raya Klitik Km. 05 Ngawi
Telp. (0351) 749295 HP. 081335561333
E-mail : haryonostkip@yahoo.co.id

Frekuensi Terbit :
Setiap Semester
(Juni & Desember)

ISSN 1979 - 9225

MEDIA PRESTASI

JURNAL KEPENDIDIKAN STKIP PGRI NGAWI

MEDIA PRESTASI VOLUME VII NOMOR I JUNI 2011



Diterbitkan oleh :
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
LP3M STKIP PGRI NGAWI

Pengembangan Kinerja Guru Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah

Ninik Srijani

Program Studi Pendidikan Ekonomi

IKIP PGRI Madiun

E-mail: ninikikipae@gmail.com

Abstract:

The teacher is one of the actors in education are the spearhead of the success of an education. Therefore, a teacher is required to have good performance in carrying out their duties as educators. The performance of a teacher is an effort to achieve effective teaching and learning process and functional for the life of a student clearly needs to be continuously developed. In this connection it is necessary to the performance of teacher development efforts aiming to improve the quality of teaching in schools. Innovative and creative performance will improve school quality.

Pendahuluan

Pengembangan kinerja pendidik/Guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja Guru agar semakin meningkat. Peningkatan tersebut tidak hanya berimplikasi kuantitas namun juga kualitas mengenai bagaimana kinerja mereka dilaksanakan, dalam konteks perubahan dewasa ini kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dapat dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global dewasa ini. Dengan demikian upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi suatu yang berperan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan di sekolah, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah.

Hasil pendidikan disekolah merupakan cerminan produktivitas suatu sekolah itu. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu sekolah salah satunya juga diperlukan Pengembangan kinerja Guru. Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya. Menurut Sutermeister (1976:45) produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi.

Kajian Pustaka

Kinerja Guru

A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti "*The act of performing; execution*" (Webster Super New School and Office Dictionary), menurut *Henry Bosley Woolf* *performance* berarti "*The execution of an action*" (Webster New Collegiate Dictionary) Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberikan pemahaman akan maknanya. Menurut (Pariata Westra et al. 1977:246). "Performance diartikan sebagai hasil pekerjaan, atau pelaksanaan tugas pekerjaan" sedang Bateman menyatakan bahwa " kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu,

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja

yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut *A. Dale Timpe* dalam bukunya *Performance* sebagaimana dikutip oleh *Ch. Suprpto* (1999:14) dikemukakan bahwa Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

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

Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai pegawai akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek. Dengan demikian, seorang pegawai dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerja.

Dari pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja. Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Dalam mengembangkan kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru:

1. Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. melakukan pekerjaan dengan baik”
2. Bagaimana guru dan kepala madrasah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.

3. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
4. Mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya.

Selanjutnya, Robert Bacal mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja. Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya dan masing-masing individu berbeda satu sama lain. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu : faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja mempengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualiasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Gibson, et al dalam Srimulyo ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan

- d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
- a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi.

Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri. Menurut Tiffin dan Me. Cormick dalam Srimulyo, ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, danfentilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sementara itu Gibson et al (1995: 56), memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performance/kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal – usul, jenis kelamin).
- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Oleh karena itu bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1994:484) yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas jelaslah bahwa faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai akan tercapai, sebaliknya bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga terjadi di lingkungan organisasi sekolah, kemampuan seorang guru akan mempengaruhi terhadap kinerja guru itu sendiri maka diperlukan pengembangan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru akan aktif apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, dan ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan kinerja guru kearah yang diinginkan oleh organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan, jelas menuntut pencermatan akan faktor-faktor tersebut, baik faktor dari dalam (intern) individu guru itu sendiri maupun faktor ekstern. Hal ini pun berlaku dalam kaitannya dengan kinerja inovatif, dimana jika kinerja inovatif ingin ditumbuh kembangkan dalam suatu organisasi, maka kondisi-kondisi/faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya perlu mendapat perhatian, sehingga kebijakan pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi terwujudnya hal tersebut.

Pengembangan Kinerja Guru

Sebagai suatu organisasi, di sekolah dituntut adanya kerja sama kelompok orang (kepala sekolah, guru, Staf dan siswa) yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua komponen yang ada di sekolah merupakan bagian yang integral, artinya walaupun dalam tugasannya melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi masing-masing tetapi keseluruhan pekerjaan mereka diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sekolah. Sebagai salah satu anggota Organisasi Sekolah, Tenaga pendidik/guru memiliki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran

dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan

Dengan demikian, maka diperlukan upaya organisasi untuk terus menerus mengembangkan kinerja guru sebagai alat atau cara untuk mengantisipasi berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat. Pengembangan kinerja guru ini harus merupakan suatu keterkaitan dengan tujuan dan strategi organisasi. Oleh karena itu pengembangan dan peningkatan kinerja guru perlu dilakukan dalam bingkai organisasi yang dapat mengkondisikan dan mendorong terjadinya proses pengembangan dan peningkatan kinerja individu pegawai. Pengembangan kinerja individu guru harus merupakan penjabaran dari rencana strategi organisasi sekolah agar arah dan tujuan serta target kinerja yang ingin dicapai dan dikembangkan menjadi bagian yang terintegrasi dengan tujuan organisasi.

Pengembangan Kinerja Sumber daya Manusia dalam organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan, Zwell (2000:287) berpendapat bahwa siklus proses pengembangan kinerja terdiri dari tiga tahapan yaitu tahap perencanaan kinerja, tahap eksekusi yang mencakup monitoring perkembangan, coaching, supervisi dan penyesuaian rencana, dan tahap penilaian atas hasil kerja, sementara itu menurut Rampersad (2003:144) Pengembangan merupakan suatu siklus yang terdiri dari Result Planning, Coaching, Appraisal, dan Job-oriented Competence Development.

Perencanaan hasil berkaitan dengan kriteria persetujuan hasil berdasarkan tujuan kinerja dan pemilihan kompetensi yang mendukung pada kinerja tersebut. Coaching adalah kerjasama antara kepala sekolah dan guru untuk mendiskusikan kemajuan guru, melakukan bimbingan individual, pengujian dan penyesuaian persetujuan, serta pemberian umpan balik. Penilaian dimaksudkan untuk melihat apakah seluruh kesepakatan terpenuhi. Pengembangan kompetensi yang berorientasi pekerjaan adalah tahapan dimana pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti kursus-kursus atau pelatihan dalam pekerjaan atau kegiatan lain yang merupakan program pengembangan guru.

Dengan melihat pada pentingnya pengembangan kinerja guru bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, maka upaya untuk mengembangkan kinerja guru secara individual perlu menjadi bagian dari strategi organisasi sekolah, oleh karena itu aplikasi dari manajemen kinerja dalam organisasi harus dapat memungkinkan kondusifitas organisasi bagi terjadinya pengembangan yang berkesinambungan. Menurut Enos (2000:54) titik awal (starting point) dari upaya pengembangan dan peningkatan kinerja adalah dengan menjadikan organisasi sebagai pembelajar (Learning Organization), pentingnya pembelajaran dalam konteks pengembangan dan peningkatan kinerja dikemukakan oleh Rampersad (2003) dalam bukunya *Total Performance Record* (TPS) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen penting dalam TPS yaitu Perbaikan, Pengembangan dan Pembelajaran. Ketiga komponen tersebut amat penting dalam upaya mendorong pada terwujudnya kinerja organisasi dan kinerja individu yang tinggi, yang berarti bahwa organisasi perlu mempunyai orientasi pada pembelajaran yang tinggi, karena baik peningkatan maupun pengembangan semuanya melibatkan aktivitas belajar.

Dengan demikian maka pengembangan organisasi menjadi organisasi pembelajar dapat mendorong pada pengembangan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Organisasi pembelajar adalah organisasi yang seluruh potensinya mempunyai orientasi pada pembelajaran sehingga pembelajaran terjadi dari mulai tingkatan individu sampai ke tingkatan organisasi. Dengan terwujudnya organisasi pembelajar, maka upaya pengembangan dan perbaikan kinerja individu guru akan menjadi bagian dari sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya, karena semua anggota organisasi menjadikan belajar sebagai bagian tak terpisahkan dari pelaksanaan peran dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi.

Terwujudnya organisasi pembelajar pada dasarnya merupakan kondisi yang menjadi prasarat bagi pengembangan dan peningkatan kinerja individu guru, sebab peran individu itu sendiri di dalamnya akan juga menentukan pada hasilnya. Menurut Enos (2000:131) peran individu pegawai dalam pengembangan kinerjanya amat penting untuk diperhatikan, sebab setiap program

namun hal yang akan menentukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah bagaimana organisasi melihat dan memperlakukan kegiatan pembelajaran dalam organisasi, oleh karena itu strategi pengembangan organisasi ke arah organisasi pembelajar (Learning Organization) menjadi amat penting agar pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu bagian yang tak terpisahkan dari organisasi. Kondisi organisasi yang demikian akan dapat memberikan dorongan untuk terjadinya proses pengembangan kinerja pegawai yang efektif, karena kondisi tersebut merupakan salah satu fondasi bagi pengembangan kinerja (Zwell, 2000:287; Ivancevich, 2007:401).

Pengembangan Kinerja Guru

Sebagaimana diketahui, Salah satu bidang penting dalam Administrasi /Manajemen Pendidikan adalah berkaitan dengan Personil/Sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu Pendidik seperti guru maupun tenaga Kependidikan seperti tenaga Administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya, ini sejalan dengan pernyataan Sergiovanni, et.al (1987:134) yang menyatakan bahwa:

"Perhaps the most critical difference between the school and most other organization is the human intensity that characterize its work. School are human organization in the sense that their products are human and their processes require the socializing of humans"

ini menunjukkan bahwa masalah sumberdaya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah, dan diantara SDM tersebut yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan/pembelajaran adalah Guru, sehingga bagaimana kualitas kinerja Pendidik/Guru dalam proses pembelajaran akan memberikan dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan

menentukan pada kualitas lulusannya sebagai cerminan dari produktivitas sekolah

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

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

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

G. Rangkuman

Pengembangan kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan pada keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran dalam era perkembangan pengetahuan yang sangat cepat dewasa ini. Pengembangan kinerja pada dasarnya menggambarkan kemampuan suatu profesi termasuk profesi guru untuk untuk terus menerus malakukan upaya peningkatan kompetensi yang berkaitan dengan peran dan tugas sebagai pendidik. Kemampuan untuk terus menerus meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru akan memperkuat kemampuan profesional guru sehingga dengan peningkatan tersebut kualitas proses dan hasil pendidikan dan pembelajaran akan makin bermutu

Daftar Pustaka :

- Amstrong, M.2005. *Ahandbook of Human Resorce Management Practice: Fully Update to Reflect Current Thinking,Practice and Research* (9thEdition). London:Kogan Page Limited.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Boyd, Ronald T. C. 1989. *Improving Teacher Evaluations; Practical Assessment, Research& Evaluation*". ERIC Digest.
- Castetter, W.B.1981. *The Personal Function in Educational Administration*. New York:McMillan Publishing,CO.
- Castetter, W.B. 1996. *The Human Resource Funtion in Educational Adminis- tration (sixth edition)*. New York: Prentice Hall Inc.Englewood Cliffs.
- Davis, dkk. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga
- Dedi Supriadi, 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta : Adicita.
- Endah Suswati..2004. *Pengaruh tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMK Negeri Sejava Tengah*. . Teses Universitas Negeri Semarang.
- Faisal, S. 2005. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Fatah, N. 2003. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Gaffar, F. 1987. *Perencanaan dalam Pendidikan. Teori dan Metodologi*. Jakarta: P2 LPTK
- Gibson, D. 1992. *Personnel Management*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth. 1988. *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy and Miskel. 1991. *Educational Administration. Theory, Research and Practice*.
- Indrarini. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang*. Semarang PPs. UNNES.
- Irawan, P. 1999. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Johns, Gary. 1983. *Organizational Behavior. Understanding life at work*. Dallas: Scott, Foresman and Company.
- Kholis, N. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Dosen terhadap Kinerja Dosen UNISFAT Demak*. Tesis PPs. UNNES.
- Kuncorohadi. 1985. *Pokok-Pokok Perilaku Organisasi*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Kusdaryani, W. 2007. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa*. Tesis Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Henry Simamora, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Malayu Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000),
- Nasution, S. 1991. *Metode Research, Peneliiyan Ilmiah, Thesis*. Bandung: Jemmars

MEDIA PRESTASI
JURNAL KEPENDIDIKAN STKIP PGRI NGAWI
VOLUME VII NOMOR 1 / JUNI 2011

DAFTAR ISI

PENGANTAR REDAKSI.....	i
DAFTAR ISI	ii
1. Pembelajaran Binom Newton Berdasarkan Gaya Belajar Dan Cara Berpikir Siswa SMA Oleh : <i>Tri Sardjoko, M.Pd</i>	1
2. Citizen Journalism Dan Tantangan Masa depannya (Oleh <i>Drs. Bambang Supriyatno, Msi</i>)	19
3. Process Approach To Improve Students' Writing Skills For English Major Students By <i>Ery Retno Wulandari</i>	24
4. Pengaruh Metode Ceramah Dan Metode Diskusi Terhadap Kemampuan Bertanya Pada Mata Pelajaran IPS Bagi Siswa SMP Negeri 4 Ngawi Oleh : <i>Drs. A. Widya Susanto, MM</i>	33
5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PGRI 4 Ngawi Oleh : <i>Dra. Ruslina Yulaika, MM</i>	54
6. Perbandingan Prestasi Belajar Matematika Dalam Pembelajaran Dengan Menggunakan Metode Konstruktivisme Dan Metode Drill (Studi Kasus di MTs Al-Hidayah, Sondriyan Majasem Kendal Ngawi) Oleh : <i>Lukas Susanto</i>	72
7. Pengembangan Kinerja Guru Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Oleh : <i>Ninik Srijani IKIP PGRI Madiun</i>	82
8. Pengaruh Perubahan Harga Terhadap Volume Penjualan Pada Perusahaan Tegel Lancar Jaya Paron Tahun 2005 - 2010 Oleh : <i>Sugito</i>	98
9. Nasionalisme, Etnisitas Dan Agama Di Asia Tenggara Pengalaman Historis Indonesia dan Malaysia Oleh : <i>Drs. Sukanto, M.Pd</i>	117
10. Upaya Mengembangkan Koperasi Di Indonesia Oleh : <i>Dra. Arsiyati, MM</i>	134
11. Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Terhadap Kebutuhan Air untuk Rumah Tanah di Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi (Kasus Pemakaian Air Tanah di Kec. Geneng) Oleh <i>Soeparminto</i>	150

- Nawawi, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nawawi. 2004. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Person Education, Inc.
- Sanjaya, W. 2007. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Sanusi, A. 1990. *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*. Bandung FPs. Ikip Bandung
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandor Maju.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: STIE YKIP.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. 1991. *Motivation and Work Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Seeker, Karen R. dan Joe B. Wilson. 2000. *Planning Successful Employee Performance* (terj. Ramelan). Jakarta : PPM.