

KUALITAS KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Oleh:
Ade Rukmana

Abstraksi

Kinerja merupakan wujud dari perilaku seseorang atau organisasi yang berorientasi pada prestasi. Sedangkan prestasi dapat dicapai salah satunya dengan melihat pada output siswa yang optimal yang menyangkut kualitas maupun kuantitas. Ukuran kinerja guru dapat dilihat dari Quality of works, promptness, initiative, and communication. Disamping itu, Kinerja juga dapat menunjukkan bahwa kemampuan seseorang termasuk pengetahuan dan skills (keterampilan) adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas disamping faktor-faktor lainnya seperti ketersediaan sumber-sumber lain dan faktor teknologi.

Dengan gambaran yang telah dikemukakan di atas dapatlah dikatakan bahwa, Kinerja Guru-pun akan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pendidikan. Dengan tercapainya produktivitas kerja dari guru, maka secara langsung dapat meningkatkan kualitas hasil pendidikan.

Kata Kunci: *Kinerja, Prestasi, Produktivitas, Kualitas Kinerja Guru.*

A. Pendahuluan

Sekolah dalam menyelenggarakan proses pembelajarannya tidak dapat terlepas dari keberadaan seorang guru, dimana peran guru sangat penting dalam merubah perilaku dari peserta didik untuk menghasilkan keluaran yang mempunyai kualitas sesuai dengan harapan dan tuntutan masyarakat. Agar sekolah dapat menghasilkan lulusan yang bermutu, maka setiap input dari sekolah khususnya guru, dituntut untuk memenuhi standar kualifikasi yang sesuai dengan bidang dan orientasi lingkup pekerjaannya, sehingga diharapkan guru yang bersangkutan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya.

B. Pengertian Kualitas Kinerja Guru

Menurut Yus Badudu (1994:34), kinerja itu adalah *performance* (Bahasa Inggris) atau unjuk kerja. Sedangkan Kinerja itu sendiri dapat berarti: "Prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja

atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.” (L. A. N., 1992:3) Pendapat lain berkaitan dengan pengertian Kinerja dikemukakan oleh August W. Smith dalam Kasmianto (1997:49) bahwa, *“Performance is output derives from proses, human or therwise.”* Artinya, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kemudian Mc. Clelland (1976:121) mengemukakan bahwa, “Kinerja dalam arti kemauan untuk berbuat sesuatu lebih khusus lagi kemauan untuk berperilaku dengan orientasi prestasi.”

Dari pendapat-pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa, Kinerja itu merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Dan kinerja seseorang terutama dalam kaitannya dengan upaya pencapaian prestasi, dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *“Ability, capacity, held, incentive, envirolement dan validity.”* (Noto Atmojo, 1992:33)

Berkaitan dengan Kinerja Guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) yakni, bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar. Sedangkan pengertian prestasi dalam hal ini, terangkum dalam tujuan pendidikan yang hendak dicapai meliputi output siswa yang optimal baik menyangkut kualitas maupun kuantitas.

Konsep kualitas atau mutu dipandang sebagai sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti bagus, hebat, baik dan seterusnya. Kualitas adalah suatu alat (tool) untuk mencapai tujuan yang berupa produk akhir yang memenuhi standar tertentu atau sesuai dengan kebutuhan, harapan dan aspirasi pemakainya. Hal ini dipertegas oleh pendapat Moh. Fakry Gaffar (1994:1) bahwa, “Mutu adalah sesuatu (*Product: goods or services*) yang *fit for their purpose*. Dengan demikian, mutu dapat diartikan sebagai sesuatu yang memenuhi harapan dan kebutuhan pemakainya.”

Dalam konsep kinerja, tentunya dapat dikatakan bahwa kualitas kinerja adalah, wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja seseorang atau organisasi dihadapkan pada berbagai hambatan atau kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang tidak efektif. Menurut William B. Castetter (1981:283), sumber utama dari kinerja yang tidak efektif adalah,

Individu	Organisasi	Lingkungan Eksternal
- Kelemahan Intelektual	- Sistem	- Keluarga
- Kelemahan Psikologis	- Peranan	- Kondisi Ekonomi
- Kelemahan Fisik	- Kelompok	- Kondisi Politik

Individu	Organisasi	Lingkungan Eksternal
- Demotivasi	- Perilaku	- Kondisi Hukum
- Faktor personalitas	- Pengawasan	- Nilai Sosial
- Keuangan	- Iklim Organisasi	- Prasarana Kerja
- Perprasi Jabatan		- Perubahan Teknologi
- Orientasi Nilai		- Persaingan

Adapun ukuran dari kinerja itu sendiri, menurut **T. R. Mitchell (1979:343)** dapat dilihat dari “ *Quality of works, promthness, initiative, and communication.* ” Keempat komponen tersebut, adalah ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif-tidaknya kinerja seseorang atau organisasi.

Lebih jauh mengenai fungsi atau tujuan dari standart kinerja ini, dijelaskan oleh **L. R. Sales dan Strauss (1977:47)** bahwa, *Manager expected to be held to standard of accountability, and most managers prefer to have there established unambiguously so they know where to direct their engergies. In effect, the standard established a target, and at the end of the target period (week, month or year) both manager nad boss can compare the expected standard of performance with the actual level of achievement.*

Dari ungkapan di atas jelas bahwa, standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan atau dengan lain perkataan, standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung-jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. **Ivancevich dalam Agus Darma (1996)** menjelaskan mengenai patokan yang dapat dilihat secara nyata itu meliputi: (1) Produksi, mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi; (2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; (4) Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkaitan dengan standar kinerja Guru dijelaskan oleh **Piet A. Sahertian dalam Kasmianto (1997:49)** bahwa, standar Kinerja Guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: “(1) Berkerja dengan siswa secara individual; (2) Persiapan dan perencanaan mengajar; (3) Pendaya-gunaan alat pengajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; Dan (5) Kepemimpinan yang aktif dari Guru.” Secara rinci gambaran mengenai standar Kinerja Guru ini, selanjutnya dapat dilihat kembali pada konsep 10 Kompetensi Dasar yang harus dikuasai guru.

Dengan demikian, apabila kegiatan-kegiatan di atas dijadikan sebagai standar Kinerja Guru, maka kualitas Kinerja Guru akan terletak pada sejauhmana kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan oleh para guru, terutama dalam mewujudkan Tujuan Pendidikan yakni, produktivitas pendidikan yang optimal.

C. Ukuran Kualitas Kinerja Guru

Didasari oleh pendapat T. R. Mitchel bahwa, salah satu ukuran dalam standart kinerja adalah *'Quality of Works'* yang juga kemudian diperjelas oleh Ivancevich dengan dimasukkannya unsur produksi, maka sebagai ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari **Produktivitas Pendidikan** yang telah dicapai *menyangkut* output siswa yang dihasilkan. Sebelum lebih jauh membahas tentang Produktivitas Pendidikan, sebagai pijakan berikut akan dikemukakan beberapa pengertian produktivitas secara umum.

Paul Mali (1978: 6-7) mengartikan bahwa, produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sedangkan Rusli Syarif (1991:1-2) berpendapat bahwa; Produktivitas berarti efisiensi (Ratio Output/Input) dikali efektivitas (Kepuasan atas output)..., kepuasan bagi pengusaha/pemilik, memungkinkan perusahaan lestari dan berkembang, kepuasan bagi karyawan, kepuasan bagi konsumen, masyarakat dan bangsa serta kepuasan bagi negara.

Dan Fakry Gaffar (1987:143), menggambarkan produktivitas;... sebagai output total organisasi, merupakan kontribusi dua faktor besar: teknologi dan Performance kerja (*Human Factor*). Kedua faktor pendukung produktivitas diatas merupakan hasil bentukan sejumlah faktor lain yang saling berpengaruh dan kompleks.

Pada intinya pengertian produktivitas seperti telah dikemukakan di atas, adalah lebih merujuk pada bentuk akhir yang dihasilkan (output/produk) yang telah dicapai baik secara perseorangan maupun organisasi. Sedangkan hubungan antara produktivitas dengan kinerja seseorang digambarkan oleh Sutermeister (1976: 15-37) bahwa; (1) Produktivitas itu kira-kira 90% bergantung pada prestasi kerja dan 10% bergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan, (2) Prestasi kerja itu sendiri untu 80-90% bergantung pada motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya, (3) Motivasi kerja 50% bergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

Pendapat lainnya diungkapkan oleh Paul Mali (1978: 56) bahwa, produktivitas merupakan proses yang sinergistik, yaitu proses yang

terbentuk dari berbagai faktor secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan pada empat level atau tahap; (1) Pada level keempat (tertinggi) yang berpengaruh terhadap produktivitas secara langsung adalah efektivitas (*performance*) dan efisiensi (penggunaan sumber-sumber), (2) Pada level ketiga terdiri atas keterampilan (*Skill*), motivasi, metode dan biaya, (3) Pada level kedua terdiri atas kepemimpinan (*Leadership*), pengalaman, suasana (*Climate*), insentif, jadwal kerja (*Schedules*), struktur organisasi, teknologi, dan material, (4) Pada level pertama terdiri atas kecakapan (*ability*), gaya (*Style*), latihan (*Training*), pengetahuan (*Knowledge*), kondisi fisik, rekan, bentuk tugas (*Job Design*), tujuan (*Goal*), kebijakan, *standard*, *perlengkapan* dan *kualitas*.

Dari kedua pendapat tersebut, menunjukkan bahwa kemampuan seseorang termasuk pengetahuan dan skills (keterampilan) adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas disamping faktor-faktor lainnya seperti ketersediaan sumber-sumber lain dan faktor teknologi. Dengan gambaran yang telah dikemukakan di atas dapatlah dikatakan bahwa, Kinerja Guru-pun akan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pendidikan. Besarnya pengaruh yang terjadi akan terlihat pada tingkat efektivitasnya baik secara internal maupun eksternal seperti diungkapkan dalam Depdikbud (1988) bahwa,

Efektivitas output lembaga/sekolah dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yakni: *Pertama, Efektivitas Internal*, merujuk pada keluaran pendidikan yang tidak diukur secara moneter, seperti prestasi belajar dan jumlah lulusan terhadap sistem masukan pendidikan yang bersifat material dan non-material seperti: buku paket, metodologi pengajaran, kurikulum, dan sebagainya. *Kedua, Efektivitas Eksternal*, merujuk pada perbandingan antara masukan yang bersifat non-moneter dengan keluaran yang bersifat moneter, misalnya perjurusan program pendidikan tertentu berpengaruh terhadap tingkat penghasilan lulusan yang telah berkerja.

Berbicara masalah produktivitas pendidikan, karena Produk atau hasil dari suatu proses pendidikan tidaklah sama dengan produk suatu perusahaan atau bidang bisnis lainnya yang berupa barang dan jasa, yang dapat dihitung dan diukur secara eksak. Disamping waktu yang cukup lama, suatu produk pendidikan memiliki wujud atau sifat yang abstrak seperti; pembentukan kepribadian, penyesuaian diri, sikap, dan berbagai perilaku lainnya yang tidak dapat langsung diukur seperti produk yang lain.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka produktivitas pendidikan memiliki pengertian yang secara spesifik diungkapkan oleh Abin Syamsuddin (1986:155-157) bahwa, hasil (produk) suatu sistem pendidikan dapat dibedakan menurut jenjang sistem secara: (1)

Situasional, (2) Fungsional, dan (3) Menurut jangkauan sasaran tercapainya.

Pertama, Hasil pendidikan menurut jenjang secara situasional menunjuk pada hasil kegiatan yang dicapai atau diperoleh pada tingkatan penyelenggaraan pendidikan baik tingkat makro seperti: terbinanya dan terwariskannya nilai-nilai budaya bangsa, dan atau terjangkaunya taraf kualitas hidup masyarakat yang lebih layak secara sosial, ekonomi, dan budaya. Tingkat meso atau institusional seperti: tercapainya jumlah lulusan dengan berbagai kualifikasi sesuai dengan jenis dan jenjang kelembagaan atau program studi yang bersangkutan. Tingkat Mikro seperti: tercapainya perubahan-perubahan perilaku siswa baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotor (aspek pengetahuan, aspek sikap, dan aspek keterampilan).

Kedua, hasil pendidikan secara fungsional atau hasil pendidikan yang berdasarkan kepentingan masyarakat pemakainya. Menurut J. Alan Thomas (1971:12-22), hasil pendidikan yang dipandang sebagai suatu proses yang berhubungan dengan input dan output pendidikan, secara fungsional meliputi: (1) *The Administrator's Production Function* (PF-1); adalah keseluruhan produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan menurut pandangan seorang administrator. Yang menjadi Input disini adalah kualitas tenaga edukatif, besarnya kelas, luas dan isi perpustakaan, laboratorium dan berbagai peralatan lainnya. Yang menjadi Output-nya adalah dimensi waktu, berapa jam murid berada dikelas, (2) *The Psychologist's Production Function* (PF-2); adalah jumlah jam pelayanan yang dilakukan guru dikaitkan dengan murid. Diukur sampai seberapa jauh perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor murid dapat berkembang dan berubah. Yang menjadi Input disini adalah Output dari PF-1 atau waktu yang disediakan oleh guru untuk memberikan pelayanan kepada murid yang akan menghasilkan Output dalam bentuk perubahan tingkah laku murid (hasil belajar), (3) *The Economic's Production Function* (PF-3); adalah rate of return untuk pencapaian produk dalam arti perbedaan penggunaan biaya yang dikeluarkan pada waktu murid sekolah, dengan hasil setelah murid berkerja. Input-nya adalah seluruh biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan pendidikan, Output-nya adalah jumlah penghasilan setelah murid berkerja.

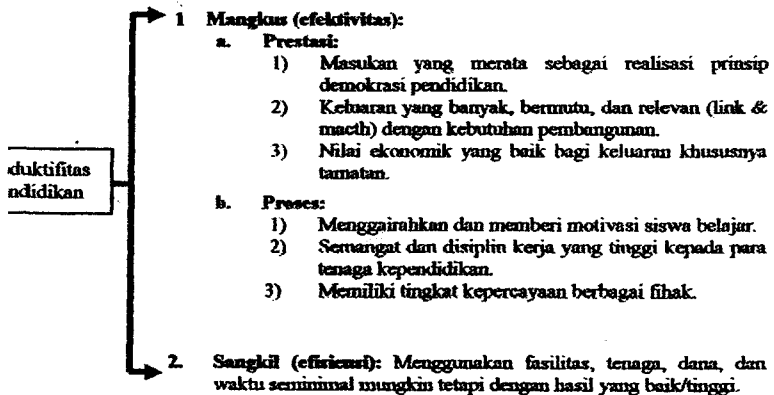
Ketiga, hasil pendidikan menurut sasaran waktu tercapainya, hasil pendidikan ini dapat dibedakan sebagai; (1) Hasil pendidikan langsung (jangka pendek) ialah, hasil pendidikan yang segera dapat diamati, dinilai, digambarkan dalam perubahan perilaku siswa baik kognitif, afektif, ataupun psikomotor secepat siswa itu menyelesaikan suatu program studi atau PBM tertentu. (2) Hasil pendidikan akhir atau tidak langsung (jangka panjang) ialah, hasil pendidikan yang

dilihat dari perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat yang dipandang sebagai efek ganda dari hasil belajar yang dibekal para lulusan terhadap peningkatan taraf kesejahteraan hidup secara sosial, ekonomi, dan budaya (Jiyono, 1980: 11-16)

Sedangkan TIM PP ISPI (1995:75) merinci hasil, produk atau output dari produktivitas lembaga pendidikan sebagai berikut, kriteria keberhasilan dalam administrasi pendidikan dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi terhadap produktivitas pendidikan. Efektivitas yaitu, kesepadanan antara masukan yang merata dan keluaran yang banyak dan bermutu tinggi atau keluaran yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa. Sedangkan efisiensi adalah, *menunjuk pada motivasi belajar yang tinggi, semangat belajar, kepercayaan berbagai pihak dan pembayaran, waktu dan tenaga yang sekecil mungkin dengan hasil yang sebesar-besarnya.*

Produktivitas pendidikan yang dimaksud sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tim ISPI (1995:75) tersebut, selanjutnya dijelaskan melalui ilustrasi seperti yang dapat dilihat pada (Bagan: 1)

BAGAN: 1
KRITERIA KEBERHASILAN PRODUKTIVITAS PENDIDIKAN



Berkaitan dengan analisis penelitian ini, secara aplikatif konsep Kriteria Keberhasilan Produktivitas Pendidikan tersebut akan dibatasi pada efektivitas dalam prestasi. Efektivitas dalam *Prestasi* meliputi: (1) *Masukan yang merata: Perkembangan jumlah siswa yang dapat diketahui dari pendaftaran siswa baru setiap Tahun Ajaran.* Dan (2)

Keluaran yang banyak, bermutu, dan relevan (*link & match*) dengan kebutuhan pembangunan yang dapat dilihat dari dari: perkembangan keluaran/lulusan siswa SD, Perkembangan angka trasisisi, dan perkembangan hasil EBTANAS (NEM).

D. Unsur Kinerja Guru

Dalam bagian ini akan diuraikan, bagaimana secara teoritis hubungan antara Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru dan Kualitas Kinerja Guru. Point ini dianggap penting, karena dalam pengkajian permasalahan suatu kegiatan penelitian, secara prinsipil teori merupakan alat terpenting terutama dalam kaitannya dengan fungsi penelitian sebagai bagian dari ilmu pengetahuan. Menurut Koentjaraningrat (1980:19) mengenai fungsi teori ini dikatakan bahwa, tanpa teori, yang ada hanya pengetahuan tentang serangkaian fakta saja, tetapi tidak akan ada ilmu pengetahuan, alasannya karena teori; (1) Menyimpulkan generalisasi-generalisasi dari fakta - fakta hasil pengamatan; (2) Memberi kerangka orientasi untuk analisa dan klasifikasi dari fakta-fakta yang dikumpulkan dalam penelitian; (3) Memberi ramalan terhadap gejala-gejala baru yang akan terjadi; (4) Mengisi lowongan-lowongan dalam pengetahuan kita tentang gejala-gejala yang telah atau sedang terjadi.

Berdasarkan pendapat tersebut, berikut akan dibahas beberapa hal pokok menyangkut landasan teori yang digunakan dan aplikasinya berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Teori dasar (*Grand Theory*) yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji permasalahan Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru dan hubungannya Kualitas Kinerja Guru adalah, teori tentang Kinerja (*Performance*) yang diformulasikan oleh T. R. Mithecell (1978:327), yakni:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Formulasi tersebut di atas, telah diuji dan diklarifikasi oleh beberapa ahli lainnya seperti oleh Jay Calbraith dan L. L. Cummings, sebagaimana dikutip oleh Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (1978), dalam studinya secara umum mendukung hipotesis adanya hubungan (*relationship*) antara motivasi dan Abilitas (*Ability*).

Kemudian walaupun tidak menyebut secara langsung, namun R. Bruce Mc Afee dan William Proffenberger, (1982) dalam bukunya: *Productivity Strategies*, mendukung formula tentang motivasi dan Abilitas sebagai unsur dari kinerja. Lengkapnya dinyatakan sebagai berikut;

2. Abilitas

Sebagai dasar berikut akan dikemukakan beberapa pendapat berkaitan dengan pengertian abilitas. Menurut Satermeister (1976) Abilitas adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Dalam *literatur Physical Education and Study of Sport* yang ditulis Bob Davis et. al. (1994:235) dikatakan bahwa. "*Skill is learned. But an abilities (for example: to react of quickly) is general characteristic of the performer and can be used in a variety of skill.*" Dari pendapat ini menunjukkan bahwa, keterampilan (skill) dan abilitas adalah dua hal yang saling berhubungan dimana abilitas seseorang dapat dilihat dari keterampilan yang diwujudkan melalui tindakannya.

Pendapat lainnya mengatakan bahwa, abilitas dan skill adalah proses mental yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini diungkapkan oleh Benjamin S. Bloom et. al. (1981: 331-332) bahwa, *Abilities and skill refer to organized modes of operation and generalized techniques for dealing with materials and problems.... The abilities and skill objectives emphasize the mental processes of organizing and reorganizing material to achieve a particular purpose.*

Sedangkan secara spesifik, abilitas dalam arti kecakapan guru diungkapkan oleh A. Samana (1994:51) yang mengatakan bahwa, "Kecakapan profesional guru menunjuk pada suatu tindakan kependidikan yang berdampak positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa." Dan bentuk tindakan kependidikan tersebut dapat berwujud keterampilan mengajar (*Teaching skills*) sebagai akumulasi dari pengetahuan (*Knowledge*) yang diperoleh para guru saat di bangku pendidikan seperti, SPG, D2 (PGSD), atau sejenisnya.

E. Kinerja Guru Dan Indikatornya

Berkaitan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia Department of Education (1979) telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdikbud dalam Saunsi (1995:45) menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Instrument atau alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yakni; Rencana Pengajaran (*Teaching Plans and Material*), Prosedur mengajar (*Classroom Prosechure*), dan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Skill*).

Senada dengan uraian di atas, dengan mengaplikasikan Sepuluh Kompetensi Dasar Guru melalui fungsi Administrasi Pendidikan, secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja

guru dalam hal inipun dilakukan terhadap tiga kegiatan belajar mengajar (KBM) di kelas yakni:

1. Perencanaan Program Pengajaran

Tahap perencanaan guru dalam program pengajaran adalah, tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini, dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan Program Pengajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih S. (1992/1993: 37) dikatakan bahwa,

Umumnya guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pengajaran, yaitu Program Pengajaran untuk jangka waktu yang cukup panjang seperti Program Semesteran (untuk SLTP dan SLTA) atau Program Caturwulan (untuk SD), dan Program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap pokok atau satuan bahasan.

Unsur-unsur yang harus dimiliki oleh suatu Program Caturwulan yang baik adalah terdiri dari: (1) Tujuan umum sesuai dengan Garis-Garis Besar Program Pengajaran (GBPP), (2) Pokok/satuan bahasan sesuai dengan materi yang akan diajarkan (Mata Pelajaran), (3) Tercantum metode mengajar yang akan digunakan, (4) Tercantum media/sumber belajar yang akan digunakan, (5) Evaluasi pengajaran, (6) Waktu/alokasi waktu pelajaran, dan (7) Judul Program, Caturwulan ke berapa, kelas, dan nama sekolah.

Sedangkan untuk Program Pengajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah Program Pokok/Satuan Pengajaran, yang juga merupakan penjabaran secara rinci dan spesifik dari Program Caturwulan, ditandai oleh adanya unsur-unsur; (1) Tujuan Intruksional Khusus (TIK), (2) Pokok-pokok/materi bahasan yang akan disajikan, (3) Kegiatan belajar dirinci menurut kegiatan guru dan kegiatan siswa, (4) Tercantum media dan alat yang akan digunakan, dan (5) Alat evaluasi telah tersusun.

Pada tahap perencanaan, disamping menyusun Program Pengajaran, merumuskan tujuan-pun dianggap penting karena berbagai komponen/unsur dalam Proses Belajar Mengajar, pada hakekatnya diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, tujuan pengajaran adalah pusat yang akan dijadikan acuan dalam keseluruhan upaya belajar mengajar.

Dalam merumuskan tujuan, karena Tujuan Instruksional Umum (TIU) pada umumnya telah tercantum dalam GBPP, maka kemampuan guru disini akan terlihat dari cara merumuskan Tujuan Instruksional Khusus (TIK), yaitu; TIK berdasarkan Kegiatan Guru dan TIK berdasarkan kegiatan siswa. Perumusan TIK akan tergantung pada berapa jumlah mata pelajaran yang dibinanya dan kelengkapan buku pedoman dasar masing-masing mata pelajaran yang tersedia atau

dimiliki oleh seorang guru. Artinya, semakin banyak mata pelajaran yang dibinanya, akan semakin banyak pula buku yang diperlukan seorang guru dalam menyusun TIK.

2. Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar

Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di kelas adalah, inti dari penyelenggaraan pendidikan formal yang ditandai oleh adanya kegiatan: (1) Pengelolaan kelas; (2) Penggunaan media dan sumber belajar; (3) Penggunaan metode mengajar. Semua kegiatan tersebut, sebagian besar merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntun kemampuan guru.

3. Evaluasi/Penilaian Hasil Belajar

Evaluasi/penilaian hasil belajar adalah, kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pengajaran dan juga proses belajar mengajar yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar, menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih S. (1992/1993: 59) adalah, “melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).”

Pendekatan pertama, yaitu PAN; adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang telah dicapai. Misalnya, dalam satu kelas, diajukan 10 butir soal yang harus dijawab siswa, kemudian apabila dari keseluruhan soal yang diajukan hanya 7 soal yang dapat diselesaikan dengan benar, maka siswa yang dapat menjawab 7 soal dengan benar memiliki kedudukan tertinggi atau hasil belajar yang telah dicapai kelas tersebut diwakili oleh siswa yang dapat menyelesaikan 7 butir soal dengan benar.

Kedua, pendekatan PAP; dalam pendekatan ini, nilai yang diperoleh siswa tergantung dari seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes yang dapat dikuasai siswa atau nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal yang dijawab dengan benar oleh siswa.

Baik pendekatan PAN maupun PAP, dalam proses belajar mengajar dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki sistem pengajaran. Berdasarkan hal ini, maka indikasi kemampuan guru dapat dilihat dari mengkombinasikan penggunaan PAN dan PAP dalam Pre-Test, Post-Test, dan tes akhir caturwulan. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada tahap evaluasi/penilaian hasil

belajar adalah, menyusun alat-alat evaluasi. Terdapat berbagai bentuk alat-alat evaluasi yang dapat digunakan guru seperti, tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan.

Kinerja Guru dalam menjalankan KBM di kelas, kemampuannya akan terwujud bila memiliki keterampilan dan motivasi yang memadai. Untuk itu, kembali pada formulasi yang telah diajukan sebelumnya, maka unsur lainya yang perlu digambarkan dalam mengkaji kinerja guru adalah abilitas atau kecakapan.

F. Daftar Pustaka

- Abin Syamsuddin Makmun (1996). *Analisis Posisi Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud Biro Perencanaan, Sekretariat Jenderal.
- Achmad Samusi (1991). *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung : IKIP Bandung.
- Bob Davis et. al. (1994). *Physical Education and The Study of Sport* (Second Edition). Mosby: Times Mirror International Publisher Limited.
- Castetter, William B. (1996). *The Human Resource Function In Educational Administration*. New Jersey : A Simon & Schuster Company.
- Depdikbud (1996/1997). *Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 025/O/1995 Tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Pendidikan Guru Dan Tenaga Teknis.
- Depdikbud. (1988). *Kerangka Analisis Studi Mutu Pendidikan Dasar: Efisiensi Internal Sistem Pendidikan Dasar*. Jakarta : BP3K.
- Engkoswara. (1987). *Dasar Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Dirjen DIKTI Depdikbud RI.
- Gaffar, Moh. Fakry. (1987). *Perencanaan Pendidikan ; Teori Dan Metodologi*. Jakarta : PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud.
- Gibson and Ivancevich. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I dan II, Alih Bahasa oleh: Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Hadari Nawawi. (1992). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI). (1995). *50 Tahun Pendidikan Dan Prospeknya Terhadap Pembangunan Bangsa Dalam PJP II, No. 01, Peranan Pendidikan*. Bandung : PT. Karya Putri Wardhani.
- Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI). (1995). *50 Tahun Pendidikan Dan Prospeknya Terhadap Pembangunan Bangsa*

Dalam PJP II, No. 05, Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan Dan Pendidikan Kewira-usahaan. Bandung : PT. Karya Putri Wardhani.

- Made Pidarta. (1990). *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mali, Paul. (1978). *Improving Total Productivity*. Canada : John Wiley and Sons. Inc.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Mc Afee, R. B. dan Poffenberger, W. (1982). *Productivity Strategies Enhancing Employee Job Performance*. Englewood : Cliffs NJ07632 Prentice-Hall.
- Ministry of Education and Culture. (1997). *Indonesia, Education Statistics in Brief, 1995'1996*. Jakarta : MOEC
- Mitchell and Larson. (1987). *People and Organization; An Introduction To Organizational Behavior*. Singapore : Mc Grow-Hill. Inc.
- Mitchell, T. R. (1978). *People In Organization; Under Standing Their Behaviors*. New York : Mc Grow-Hill.
- Nana Sudjana. (1989). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Nana Syaodih Sumadinata. (1983). *Kontribusi Konsep Mengajar Dan Motif Berprestasi Terhadap Proses Belajar Mengajar Dan Hasil Belajar (Desertasi)*. Bandung : FPS-IKIP Bandung.
- Nasution, S. (1991). *Metode Research; Peneltiam Ilmiah, Thesis*. Bandung : Jemmars.
- Nazir, Moh. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Oteng Sutisna. (1993). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung : Angkasa.
- Prayitno, Elida. (1989). *Motivasi Dalam Belajar*. Jakarta : Depdikbud Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Rusli Syarif. (1991). *Produktivitas*. Bandung : Angkasa.
- Samana, A. (1994). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sanadi dkk. (1998). *Laporan Hasil Kegiatan Magang Di Kecamatan Selajambe Kabupaten Kuningan Jawa Barat*. Jakarta : FIP-IKIP Jakarta.
- Stoner, J. A. F. (1978). *Management*. London : Prentice Hall International.
- Strauss et. al. (1980). *Personnel; The Human Problem of Management*. Englewood, N. Y. USA : Prentice-hall Inc.

- Suharsimi Arikunto. (1992). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka.
- Sukarno, D. M. (1994). *Wajib Belajar Sembilan Tahun Dan Petunjuk Pelaksanaan Kurikulum Sekolah Dasar Dan Menengah 1994*. Jakarta : CV. Mini Jaya Abadi.
- Sustermeister, R. A. (1976). *People and Productivity (Third ed.)*. New York : Mc Grow-Hill Book Company.
- Sutaryadi (ed.). (1993). *Administrasi Pendidikan; Teori, Riset dan Praktis*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Sutjipto dan Basori Mukti. (1992/1993). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud Dikti, Proyek Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Syafrizon. (1997). *Tingkat Prestasi Guru Sekolah Dasar Negeri Ditinjau Dari Beban Mengajar (Tesis)*. Bandung : PPS-IKIP Bandung.
- Thomas, J. Alan. (1971). *The Productive School*. Canada : John Wiley and Sons Inc.
- T. Raka Joni (1981). *Penilaian Program Pendidikan*. Jakarta : Pemataran-Lokakarya Tahap II Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) Depdikbud.
- Usman, Moh. Uzer. (1992). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Zahara Idris dan Lisma Jamal. (1992). *Pengantar Pendidikan 2*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Zulkifli. (1992). *Kesiapan Guru Dan Sistem Pendukung Administratif Dalam Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru (Tesis)*. Bandung : PPS-IKIP Bandung.

Drs. Ade Rukmana adalah Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI-Bandung