

TINJAUAN UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI KINERJA PENDIDIK

Niken Ristianah, Abdul Kholiq¹

STAI Darussalam Nganjuk

Email: nikenristianah1@gmail.com, akholiq44@gmail.com

ABSTRACT

Teachers are the spearhead of educational success and are considered to be people who play an important role in achieving educational goals. Teachers are important creators of the roles and behavior of students when they become part of a real, very dynamic society. It is not enough for teachers to just be professional, have adequate competencies (pedagogical, professional, social and personality), but also continue to be able to develop themselves in accordance with changing times and become an important part of society. Where the role of educators in educational institutions is related to the competence of educators, namely educators as demonstrators, as class managers, as mediators and facilitators, as evaluators, and as curriculum developers.

Keywords: *Performance, Teachers, Educational Institutions*

ABSTRAK

Pendidik merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam sebuah pencapaian tujuan pendidikan. Pendidik adalah pencipta penting peran dan perilaku peserta didik pada saat menjadi bagian dari masyarakat sesungguhnya yang sangat dinamis. Pendidik tidak cukup hanya profesional, memiliki kompetensi yang memadai (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), namun juga terus mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan perubahan zaman dan menjadi bagian penting dari masyarakat. Dimana peranan pendidik dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan kompetensi pendidik yaitu Pendidik sebagai Demonstrator, sebagai pengelola kelas, sebagai mediator dan fasilitator, sebagai evaluator, dan sebagai pengembang kurikulum.

Kata Kunci: *Kinerja, Pendidik, Lembaga Pendidikan*

Pendahuluan

Pada hakekatnya pendidikan adalah kegiatan memanusiakan manusia. Dengan cara mencerdaskan kehidupan bangsa agar dapat melahirkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi dan berdaya saing sesuai dengan kebutuhan zaman. Untuk itu lembaga pendidikan harus mampu untuk menjawab seluruh kebutuhan dan mengantisipasi segala sesuatu yang menjadi kendala dalam pelaksanaannya, maka pendidik memiliki peran yang sangat strategis, sebab keberadaannya sangat berkaitan dengan keberhasilan dan kualitas pendidikan.

Berbagai tugas yang di emban oleh pendidik seperti yang diamanatkan oleh berbagai peraturan menyiratkan betapa strategisnya tugas pendidik dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Diantaranya UU No. 14 Tahun 2005 bahwasannya pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah. Pendidik tidak hanya

¹Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Nganjuk

menjadi rujukan utama peserta didik di dalam proses pembelajaran di ruang kelas, namun lebih dari itu, pendidik adalah pencipta penting peran dan perilaku peserta didik pada saat menjadi bagian dari masyarakat sesungguhnya yang sangat dinamis. Pendidik tidak cukup hanya profesional, memiliki kompetensi yang memadai (pedagogik, profesioal, sosial, dan kepribadian), namun juga terus mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan perubahan zaman dan menjadi bagian penting dari masyarakat.²

Kinerja pendidik nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam paper ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research), di mana peneliti mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik kinerja pendidik dan peningkatan mutu pendidikan. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk mengidentifikasi peran, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta upaya peningkatan kinerja pendidik, dengan merujuk pada teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli seperti Donni Juni Priansa, Supardi, dan Mulyasa. Hasil analisis kemudian disajikan secara sistematis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kinerja pendidik dalam konteks pendidikan. Referensi yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam daftar pustaka, termasuk karya-karya seperti *Menjadi Kepala Sekolah dan Pendidik Profesional* oleh Priansa, *Kinerja Pendidik* oleh Supardi, dan *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Pendidik* oleh Mulyasa.

Pembahasan

1. Pengertian Kinerja Pendidik

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu dalam mencapai target atau sasaran merupakan kinerja. Jadi kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Apabila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah: (1) prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya; (2) mampu memperlihatkan/ mempertunjukkan kualitas layanan yang baik; (3) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk menitipkan anaknya di lembaga pendidikan tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; (4) dalam

²Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Pendidik Profesional; Konsep Peran Strategis dan Pengembangannya* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), 78.

melaksanakan tugasnya para pengelola pendidikan seperti kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai kemajuan dan tuntutan zaman.³

Selanjutnya, segala bentuk kebijakan dan program di lembaga pendidikan pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja yang berada di garis terdepan yaitu pendidik/pendidik. Pendidik merupakan komponen yang paling menentukan, karena di tangan pendidiklah kurikulum, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi suatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik.⁴ Pendidik adalah *sales agent* dari lembaga pendidikan. Pendidik dianggap sebagai kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Pendidikan sebagai tenaga edukatif yang berperan dalam menjalankan tugasnya dengan kompeten dan profesional.⁵ Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para pendidiknya, sehingga dari hal tersebut lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pendidik. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pendidik. Dengan demikian kinerja seorang pendidik dapat diukur atau dinilai dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan dari kinerja pendidik adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut dapat dikuasai pesertanya atau belum.⁶

Kinerja pendidik adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh pendidik pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran.⁷ Kinerja pendidik diartikan juga sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pendidik di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.⁸ Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Selanjutnya kinerja pendidik juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dan menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Lebih lanjut bahwasannya pendidik harus memiliki peran dan kepribadian yang unik, baik, mantap, stabil dewasa, arif, berwibawa, serta dapat menjadi teladan yang baik untuk anak didiknya.⁹ Pada dasarnya pendidik harus memiliki kepribadian ganda, di mana pendidik harus bersikap empati terhadap anak didiknya dan juga harus bersikap kritis. Pendidik harus menjadi seorang yang sabra dalam menghadapi anak didiknya dengan berbagai keinginan. Kinerja pendidik dijadikan sebagai

³Supardi, *Kinerja Pendidik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020), 14.

⁴Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Pendidik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 50.

⁵Masrum, *Kinerja Pendidik Profesional* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021), 10.

⁶Siemze Joen. at al, *Kinerja Pendidik; Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Pendidik*, Magama (Anggota IKAPI), 2022.

⁷Riduwan, *Metode Kajian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2009), 67.

⁸Asf, Jasmani dan Mustofa, *Terobosan Baru dalam Kinerja; Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Pendidik* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 45.

⁹Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 80.

hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai pendidik dalam melaksanakan tugasnya, begitu pula dengan penghasilan yang akan mempengaruhi tingkat kinerja.

2. Karakteristik Kinerja Pendidik

Kinerja mengajar pendidik merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu pada apa yang pendidik kerjakan Ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang pendidik akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja pendidik akan dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Memandang tugas utama seorang pendidik adalah mengajar, maka kinerja pendidik dapat terlihat pada kegiatan pendidik saat mengajar pada proses pembelajaran.¹⁰

Unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas yaitu aspek pendidik/pendidik, murid, dan bahan ajar. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan, saling mempengaruhi, dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Artinya jika satu unsur tidak ada, maka kedua unsur lainnya tidak dapat berhubungan secara wajar dan proses pembelajaran tidak akan berjalan secara baik. Jika dilihat dari segi kegiatan pendidik, maka akan terlihat bahwa pendidik memiliki dan memegang peranan strategis. Jadi dalam melaksanakan proses pembelajaran pendidik harus memperhatikan kriteria keberhasilan pembelajaran, baik dari segi proses maupun segi hasil.¹¹

Terkait dengan keberhasilan pembelajaran, maka dapat dilihat dari keefektifan pembelajaran itu sendiri melalui indikator-indikator, yaitu:

- a. Ketercapaian ketuntasan belajar
- b. Ketercapaian keefektifan aktivitas peserta didik yakni pencapaian waktu ideal yang digunakan peserta didik untuk melakukan setiap kegiatan yang termuat dalam rencana pembelajaran
- c. Ketercapaian keefektifan kemampuan pendidik mengelola pembelajaran yang positif.¹²

Jadi, pembelajaran dikatakan efektif apabila mencapai sasaran yang diinginkan secara ideal. Hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan atau diembankan kepada seseorang sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Kinerja juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur yang patut dipertimbangkan dalam menilai hasil kerja seseorang apalagi sebagai pendidik atau pendidik, karena hal tersebut merupakan hasil perwujudan dari aktivitasnya yang sangat mempengaruhi baik dari aspek nilai sebagai faktor kunci keberhasilan dalam proyeksi pembelajaran kepada peserta didiknya.

3. Peranan dan Fungsi Kinerja Pendidik

Proses pembelajaran yang melibatkan pendidik dan peserta didik di dalam kelas maupun di luar kelas merupakan proses yang kompleks. Proses pembelajaran yang baik

¹⁰Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Pendidik* (Jakarta: Persada Press, 2010), 91.

¹¹Said Ashlan, Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Pendidik (Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja)* (Makasar: Yayasan Barcode, 2021), 78.

¹²Ibid.

menuntut kesiapan peserta didik dan pendidik itu sendiri.¹³ Pendidik merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam sebuah pencapaian tujuan pendidikan. Peranan pendidik dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan kompetensi pendidik yaitu:

a. Pendidik sebagai Demonstrator

Artinya pendidik hendaknya selalu menguasai bahan atau materi pelajaran yang diajarkannya dan senantiasa mengembangkannya, dengan kata lain meningkatkan kemampuan ilmu yang dimilikinya karena hal tersebut yang akan menentukan hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik.

b. Pendidik sebagai Pengelola Kelas

Artinya pendidik menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk berbagai kegiatan pembelajaran, mengembangkan seluruh kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan peserta didik bekerja dan belajar, dan membantu peserta didik memperoleh hasil yang diharapkan.

c. Pendidik sebagai Mediator dan Fasilitator

Artinya pendidik sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang media pendidikan, karena media pendidikan merupakan alat komunikasi guna lebih mengefektifkan proses belajar mengajar, dan pendidik dapat memfasilitasi interaksi antar peserta didik dengan menghasilkan tugas dan aktivitas interaktif. Sedangkan pendidik sebagai fasilitator, pendidik mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna untuk menunjang pencapaian dan tujuan proses belajar mengajar. Pendidik juga dapat membimbing peserta didik dalam hal pedagogis dan psikologis dan membantu peserta didik dengan menyediakan perangkat pembelajaran, fasilitas pembelajaran, referensi serta dapat membantu peserta didik berkolaborasi dan mengeksplorasi suatu topik.

d. Pendidik sebagai Evaluator

Artinya pendidik hendaknya menjadi evaluator yang baik dalam proses belajar mengajar. Penilaian dilakukan untuk melihat apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai, apakah materi yang diajarkan sudah dikuasai atau belum, apakah metode yang digunakan sudah tepat atau belum, dan apakah kegiatan pengajaran yang dilaksanakannya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan atau belum. Jadi secara garis besar terdapat dua fungsi pendidik sebagai evaluator. *Pertama*, untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. *Kedua*, untuk menentukan keberhasilan pendidik dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang telah diprogramkan.

e. Pendidik sebagai Pengembang Kurikulum

Artinya pendidik memiliki kewenangan dalam mendesign kurikulum. Dalam hal ini, pendidik tidak hanya bisa menentukan tujuan dan isi pembelajaran yang akan

¹³Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Pendidik Profesional*, 66.

disampaikan saja, tetapi pendidik dapat menentukan strategi dan metode apa yang harus dikembangkan dan bagaimana mengukur keberhasilannya.¹⁴

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pendidik terdiri dari dua hal yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya seorang pendidik yang memiliki latar belakang Pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pendidik akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Penempatan pendidik yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu pendidik dalam efektivitas pembelajaran.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pendidik dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Internal

- a) Kecerdasan, kecerdasan memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin banyak tugas yang di emban pendidik maka diperlukan kecerdasan yang tinggi. Seseorang yang cerdas jika diberi tugas tugas yang monoton maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja.
- b) Keterampilan dan Kecakapan, keterampilan dan kecakapan setiap orang berbeda-beda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan 75atihan.
- c) Bakat, penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan pendidik bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
- d) Kemampuan dan Minat, pekerjaan yang lakukan sesuai dengan kemampuan dan minat akan memberikan ketenangan dan menunjang pekerjaan yang ditekuni.
- e) Motif, motif yang dimiliki seseorang akan mendorong meningkatnya kinerjanya.
- f) Kesehatan, kesehahatan dapat membantu proses bekerja sampai selesai.
- g) Kepribadian, kepribadian kuat dan integritas yang tinggi akan membantu seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerja.
- h) Cita-cita dan Tujuan dalam Bekerja, pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang akan dicapai dapat terlaksana.

2) Faktor Eksternal

- a) Lingkungan Keluarga, keadaan kondusif dan tidaknya lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja pendidik.

¹⁴Said Ashlan, Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Pendidik*, 80.

- b) Lingkungan Kerja, situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong pendidik untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja meliputi situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolegal.
- c) Komunikasi dengan Kepala Sekolah, komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif akan menimbulkan salah pengertian.
- d) Sarana dan Prasarana, adanya sarana dan prasarana yang memadai akan membantu pendidik dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar.
- e) Kegiatan pendidik di kelas, peningkatan dan perbaikan Pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika pendidik dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, apabila manajemen sekolah tidak memberi peluang tumbuh kembangnya kreativitas pendidik.
- f) Kegiatan Pendidik di Sekolah, yaitu berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para pendidik memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah.¹⁵

5. Kinerja Pendidik dalam Pembelajaran

Kinerja pendidik dalam pembelajaran termasuk didalamnya penilaian berkaitan dengan efektivitas pembelajaran yang dilaksanakan pendidik dalam kelas yang mencakup berbagai aspek, baik yang berkaitan dengan *input*, proses maupun *output*-nya. Dengan demikian, pembelajaran akan berjalan efektif jika peserta didik mengalami berbagai pengalaman baru dan terjadi perubahan tingkah laku/perilaku sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar. Berdasarkan hal tersebut dan kepentingan tersebut diperlukan keterlibatan peserta didik secara aktif dan kreatif dalam pembelajaran. Oleh karena itu, dalam setiap kegiatan pembelajaran peserta didik harus dilibatkan secara penuh agar tumbuh semangat dan gairah belajarnya. Apabila hal tersebut berjalan dengan lancar dan efektif, maka semua peserta didik akan mampu mencapai kompetensi yang diharapkan sesuai dengan standar nasional, kecintaan mereka pada sekolah akan tumbuh, serta benar-benar menjadi terpelajar dan taat terhadap berbagai aturan yang berlaku di masyarakat.

Dalam sebuah pembelajaran, menciptakan iklim kelas yang efektif dan kondusif dengan meningkatkan efektivitas pembelajaran tidak bisa dilakukan secara parsial, namun harus dilakukan secara utuh dan menyeluruh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan monitoring dan evaluasi. perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan monitoring dan evaluasi harus merupakan siklus yang berkesinambungan sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan secara terus menerus. Dalam siklus tersebut menghendaki pendidik untuk memahami kurikulum yang sudah disepakati oleh pemerintah, pengguna lulusan, dan para pelanggan (*customer*) lembaga itu sendiri. Kurikulum tersebut dijabarkan dalam standar

¹⁵Didi Pianda, *Kinerja Pendidik; Kompetensi Pendidik, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018), 55.

kompetensi dan kompetensi dasar, kemudian dari kompetensi tersebut dianalisis sehingga dapat dirumuskan berbagai tujuan pembelajaran dan dikembangkan bahan ajarnya, dan kemudian dikembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), memilih strategi yang tepat sesuai dengan tujuan, isi, dan suasana belajar yang dihadapi oleh para peserta didik. Setelah itu adalah penutup yang didalamnya mencakup evaluasi, baik evaluasi yang mencakup proses maupun hasil belajarnya dan hasilnya tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk pembelajaran berikutnya. Dapat dijelaskan bahwa perancangan pembelajaran harus dikomunikasikan pada peserta didik. Kemudian Langkah selanjutnya menyelenggarakan proses pembelajaran, mengelola kelas secara efektif dan kondusif, dan melaksanakan evaluasi terhadap proses yang telah dilaksanakan dan evaluasi hasil belajar, di mana hasilnya akan menjadi *input* untuk perencanaan berikutnya.¹⁶

6. Upaya Peningkatan Kinerja Pendidik

Peningkatan mutu pendidikan merupakan hal sangat penting, pemerintah terus berupaya untuk mencari alternatif dan solusi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pendidik yang berujung pada hasil akhir yaitu Pendidikan nasional. Terobosa yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah melakukan standar kompetensi dan sertifikasi pendidik/pendidik. Selain itu, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah juga melakukan pengembangan kurikulum nasional dan local, peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Melalui peningkatan kualitas kinerja pendidik tersebut terutama program sertifikasi pendidik/pendidik, diharapkan dapat meningkatkan terhadap penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, dan sosial yang kesemuanya itu akan berdampak pada kinerja pendidik.

Sertifikasi adalah pemberian sertifikat Pendidikan untuk pendidik. Sertifikasi merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada pendidik dan dosen sebagai tenaga professional. Artinya bahwa sertifikasi sebagai proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan diadakan sertifikasi pendidik/pendidik. Sertifikasi dilaksanakan melalui uji kompetensi yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman professional pendidik/pendidik dalam bentuk penilaian terhadap dokumen-dokumen yang mencerminkan kompetensi pendidik.¹⁷

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik yaitu:

- a. Melakukan pelatihan untuk menangani rendahnya kemampuan pendidik
- b. Melakukan motivasi kinerja untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja
- c. Melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
- d. Aktif mengikuti kegiatan kelompok kerja (KKG) dan Komunitas pendidik/pendidik

¹⁶Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Pendidik*, 60.

¹⁷Muslich Masnur, *Sertifikasi Pendidik Menuju Profesionalisme Pendidik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),

- e. Mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran
- f. Membaca banyak buku dan menggalakkan Gerakan pendidik membaca
- g. Membuat karya tulis

Sementara itu, peningkatan kinerja pendidik juga dapat berasal dari kepala sekolah. Kepala sekolah dapat melakukan beberapa hal diantaranya; (a) Memberikan komunikasi yang efektif; (b) Melakukan penilaian kinerja yang adil; (c) Memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai, (d) Mendorong kolaborasi dan pertukaran ide; (e) Memberikan pengakuan atas prestasi; (f) Melakukan pembinaan dan mentoring; (g) Memperhatikan kesejahteraan pendidik; (h) Melibatkan orang tua dan siswa; (i) Memonitor dan menindaklanjuti.¹⁸

Penutup

Pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan terutama dalam proses pembelajaran. Pendidik tidak hanya menjadi rujukan utama peserta didik di dalam proses pembelajaran di ruang kelas, , namun lebih dari itu, pendidik adalah pencipta penting peran dan perilaku peserta didik pada saat menjadi bagian dari masyarakat sesungguhnya yang sangat dinamis. Sehingga dengan peran sentralnya maka akan menjadi salah satu penentu upaya penentu mutu lembaga pendidikan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah juga melakukan pengembangan kurikulum nasional dan local, peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Melalui peningkatan kualitas kinerja pendidik tersebut terutama program sertifikasi pendidik/pendidik, diharapkan dapat meningkatkan terhadap penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Asf, Jasmani dan Mustofa, *Terobosan Baru dalam Kinerja; Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Pendidik* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).
- Didi Pianda, *Kinerja Pendidik; Kompetensi Pendidik, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018).
- Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Pendidik Profesional; Konsep Peran Strategis dan Pengembangannya* (Bandung: Pustaka Setia, 2017).
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. *Panduan Penilaian Kinerja Guru (PKG)*. Jakarta: Kemendikbud. 2020.
- Masrum, *Kinerja Pendidik Profesional* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021).
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Pendidik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).
- Muslich Masnur, *Sertifikasi Pendidik Menuju Profesionalme Pendidik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

¹⁸Siemze Joen. at al, *Kinerja Pendidik; Pendekatan Kepemimpinan*, 102.

- Rachmadtullah, R., et al. "Teacher Competency in 21st Century Learning: A Systematic Review." *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 9(1), 2020.
- Riduwan, *Metode Kajian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Said Ashlan, Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Pendidik (Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja)* (Makasar: Yayasan Barcode, 2021).
- Siemze Joen. at al, *Kinerja Pendidik; Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Pendidik*, Magama (Anggota IKAPI), 2022.
- Supardi, *Kinerja Pendidik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020).
- Suryadi, A., & Budimansyah, D. "Teacher Performance and Its Impact on Student Learning Outcomes." *Journal of Education and Practice*, 10(5), 2019.
- Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Pendidik* (Jakarta: Persada Press, 2010).