

KINERJA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 19 PALU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Moch. Basri

andree_mhyunk@rocketmail.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research aims at determining the performance of teachers in improving the quality of education at SMPN 19 Palu. This research uses a qualitative research method, informants are determined based on criteria to obtain information from this research, such as; authorities who are involved in the process improving teachers performance towards the quality of education. Data collection techniques in this research are method: observation, interview, and documentation. Research results indicates that teacher performance in enhancing the quality of education at SMPN 19 Palu has not been running maximally yet, because observing the indicators of research such as motivation, opportunity, feedback, standards and objectives, they are implemented well. Indicators that are still not optimally implemented are indicator of competence and means. It is concerned with in the inequality of teachers copetence owned and mastery of technology to improve their performance in implementing the teaching learning process. Facilities owned by the school is insufficient, it is indicated from the teaching aids that are owned by the school is still relatively less, cosequently in implementing the teaching learning process there are still limitations in managing the learning thus the teachers merely develop the learning in accordance with the school condition.

Keywords : *Teacher Performance, Motivation, Opportunity, Feedback, Standards, Facilities, Competence and Goals.*

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia, pendidikan sangat strategis untk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan kualitas bagsa secara menyeluruh.. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencanan untuk mewujudkan suasana belajar dalam proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Perkembangan otonomi daerah di Indonesia telah memasuki tahap baru dengan lahirnya Undang-undang nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang menggantikan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pemerintahan di Daerah, kemudian dirubah menjadi Undang-undang

Nomor 32 Tahun 2004, hal ini mengakibatkan perubahan besar bagi penyelenggaraan sistem pendidikan nasional, dari yang bersifat sentralisasi menjadi desentralisasi. Perubahan tersebut membawa manfaat karena pendidikan menjadi lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan daerah, namun perlu diperhatikan agar tetap menjaga standar mutu pendidikan dalam kompetisi perkembangn ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pengaturan dan penentuan kebijakan pendidikan selalu dilakukan secara terpusat yang memberikan dampak kurangnya kreativitas pengelola pendidikan di daerah. Hal ini juga dapat memberikan kesan kurangnya motivasi kepada birokrasi dan praktisi pendidikan di daerah untuk melakukan usaha maksimal dan inovasi dalam melaksanakan tugas pendidikan Nasional. Pendidikan pada masa akan datang mendapat

tantangan karena mengemban tugas untuk menjaga mutu pendidikan.

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada pendidikan yang diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistematis dengan sistem terbuka dan multi makna.

Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, dan membangun kemauan. Perlu mengadakan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran. Mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat juga merupakan penyelenggaraan pendidikan yang dianggap efektif. Hal yang tidak kalah pentingnya dalam mutu pendidikan, yaitu pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pendidikan.

Mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Guru mempunyai posisi strategis maka, setiap usaha menjaga mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Oleh karena itu pentingnya untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru atau prestasi kerja “adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya” (Hasibuan, 2001:94).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi peserta didik, Guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kinerja guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Sekolah mengharapkan setiap guru memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Palu dapat dikatakan sekolah yang belum dikenal oleh masyarakat di daerah Kota Palu dan belum menjadi sekolah pilihan utama

bagi siswa yang akan melanjutkan pendidikan setelah Sekolah Dasar (SD).

Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Palu, belum menunjukkan kinerja yang optimal sesuai apa yang diharapkan misalnya, kualitas kerja kurang diperhatikan dilihat dari segi kurang mempersiapkan instrumen dalam mengajar, persiapan alat peraga. Kuantitas kerja yang belum optimal ditunjukkan dari masih ada guru yang belum menguasai teknologi dalam pembelajaran, serta guru yang tidak mampu membuat dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, kekurangan tersebut juga dialami oleh beberapa guru yang telah mendapatkan sertifikasi guru hal tersebut dilihat dari faktor penunjang yaitu masih kurangnya fasilitas yang diberikan oleh sekolah.

Oleh karena itu sangatlah baik untuk diketahui bagaimana kinerja SMPN 19 Palu dalam mengelola pendidikan. Hal tersebut dilihat dari proses pembelajaran baik pelaksanaannya maupun kesiapan administrasi perencanaan pembelajaran, kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas, kualitas kompetensi guru dalam menyesuaikan kemajuan teknologi terhadap pembelajaran dilingkungan sekitar sekolah, Sarana dari sekolah sebagai penunjang bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran, serta hubungan Sekolah khususnya guru terhadap siswa dan masyarakat sekitar guna menjalin kerja sama yang baik.

Berdasarkan permasalahan yang ada , sesuai dengan pendapat (Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Jhonson 1996: 386) tentang motivasi , kompetensi, alat, kesempatan, umpan balik, standar atau ukuran, dan sasaran. Hal ini yang menjadi pertimbangan karir dan kualitas kinerja guru dalam mutu pendidikan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut : “Bagaimana kinerja SMPN 19 Palu dalam meningkatkan mutu pendidikan serta Faktor yang menjadi kendala kinerja SMPN 19 Palu dalam meningkatkan mutu pendidikan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, yaitu untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian dari perilaku, persepsi, motivasi serta tindakan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan cara menggambarkan keadaan atau fenomena berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana nyata dalam bentuk kata - kata, maka dalam menganalisis data yang berhasil dikumpulkan, tidak diuji statistik, melainkan analisis non statistik.

Menurut Meleong (2010:6) penelitian kualitatif adalah : “Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah”.

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Februari 2015 sampai dengan bulan Juni 2015 dengan memilih lokasi di SMP Negeri 19 Palu. Dengan pertimbangan bahwa penting untuk mengetahui dan mengelola perkembangan pendidikan untuk menjadi lebih baik serta, dari segi sumber daya manusia dalam mutu pendidikan. Selain itu alasan memilih lokasi ini adalah melihat letak geografis Sekolah jauh dari pusat Kota, serta percampuran kultur budaya siswa memberikan tantangan terhadap guru untuk lebih kreatif memberikan pendidikan yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Februari 2015 sampai dengan bulan Juni 2015 dengan memilih lokasi di SMP Negeri 19 Palu. Dengan pertimbangan bahwa penting untuk mengetahui dan mengelola perkembangan pendidikan untuk menjadi lebih baik serta, dari segi sumber daya manusia dalam mutu pendidikan. Selain itu

alasan memilih lokasi ini adalah melihat letak geografis Sekolah jauh dari pusat Kota, serta percampuran kultur budaya siswa memberikan tantangan terhadap guru untuk lebih kreatif memberikan pendidikan yang baik.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode: Observasi (pengamatan) Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti di lapangan untuk memperoleh data primer dan sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian. (Nasir, 1992:212).

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung fenomena faktor penentu kerja, seperti kedisiplinan, fasilitas, keterampilan guru, kuantitas kerja, kerja sama dan, waktu dalam mendukung operasionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada informan penelitian. Teknik wawancara terdiri dari dua tahap, yaitu wawancara pendahuluan dengan tujuan menciptakan keakraban antara peneliti dengan informan dan selanjutnya wawancara mendalam dengan tujuan menggali pengetahuan informasi tentang kinerja guru.

Dokumentasi yaitu metode yang mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah notulen rapat, lengger, agenda dan, sebagainya. Metode ini menyangkut bukan pada benda hidup tapi benda mati. Dengan dokumentasi dapat memperkuat dan mempermudah untuk menginterpretasi dalam penelitian ini.

Data yang dikumpulkan, diolah dan, dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, dengan tahapan yaitu ; (a) *Editing Data* yaitu proses pengolahan data mentah yang diperoleh pada saat melakukan penelitian. Data direduksi, dirangkum dan dipilih sesuai permasalahan yang diteliti, (b) Klasifikasi Data adalah penggolongan data bersifat umum guna memperoleh gambaran

yang jelas dan kesimpulan yang tepat, (c) Interpretasi data adalah data yang telah dimasukan kedalam tabel kemudian dicari makna atau artinya yang lebih luas dari data dan diolah dengan menghubungkan pada ilmu pengetahuan serta hasil penemuan yang ada, (d) Menyimpulkan Data, adalah data yang telah diinterpretasi kemudian disimpulkan dengan melihat hasil penemuan data yang ada sesuai dengan kondisi yang terjadi dilokasi penelitian, (Nasir 1999:147).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan teori *job performance* yang merupakan teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang, sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

“Konsep dasar kinerja (*the basic conception of performance*) dapat dilakukan pendekatan melalui *engineering approach defines performance* dan *the economic marketplace approach*. Kinerja yang dimaksud adalah dapat diartikan sebagai rasio (perbandingan) antar sumber daya yang digunakan (*input*) dengan standar unit-unit kerja yang dihasilkan. Sedangkan *the economic marketplace approach* berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan, disesuaikan dengan penggunaan sumber daya tertentu (Widodo, 2000:207)”.

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi, kinerja adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang

menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan ini biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Adisasmita (2000 : 39), mengemukakan bahwa: “dalam mengukur kinerja atau instansi pemerintah, maka beberapa aspek yang harus dipertimbangkan meliputi kepastian apa yang harus diukur, ukuran yang digunakan prosedur dan metode pengukuran yang dipergunakan, tingkat deviasi penyimpangan yang dapat ditoleransi, serta adanya unsur yang berkepentingan dalam pengukuran kesuksesan yang dicapai”.

Lebih lanjut kita pahami bahwa prestasi kerja seseorang aparat/pegawai dapat dilihat dari: a) waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, b) volume pekerjaan yang dapat disesuaikan dengan standar yang ada dengan waktu tertentu, c) nilai dan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Welter (1981:71) menyebutkan bahwa: “ pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga merupakan alat untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objective*). Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang kerja, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan, daerah organisasi kerja”.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu

menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai – nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pembangunan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalitas, budaya, dan kerja sama.

Indikator kinerja atau *performance indicator* terkadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang standar, dan umpan balik. Kaitan antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut :

Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan kearah mana kinerja akan dilakukan. Atas dasar hal tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Standar, mempunyai arti penting karena memberikan informasi kapan tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai, tidak dapat diketahuin kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan itu menginformasikan apakah kita berhasil atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila memenuhi standar yang diberikan.

Umpan Balik, antara tujuan dan standar, umpan balik bersifat saling berkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik

penting kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Individu harus lebih belajar dari sekedar sesuatu, dan harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi mewujudkan seseorang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan.

Motivasi merupakan alasan/pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai difasilitasi untuk menumbuhkan motivasi dan semangat untuk meningkatkan kinerja, berupa insentif, hadiah, pengakuan dan menetapkan tujuan yang menantang. Selain itu memberikan standar tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

Peluang, pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor kurangnya kesempatan untuk berprestasi, ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan banyak prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian yang lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pegawai dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Beberapa uraian definisi diatas, dapat dipahami bahwa inti dari kinerja adalah proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat memberikan hasil yang efisien dan efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah perpaduan antara metode sistematika dalam penerapan sasaran, tujuan, dan pelaporan periodik yang mendefinisikan realisasi atas pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja dapat juga merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang dicapai dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan.

Pada kinerja guru menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 mencakup empat kompetensi yaitu, 1) kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, 2) kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan, berwibawa, serta menjadi teladan peserta didik, 3) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, 4) kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, wali murid dan, masyarakat sekitar.

Untuk meningkatkan kinerja SMPN 19 Palu, dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam melaksanakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai serta apa yang diharapkan. Standar kinerja guru di SMPN 19 Palu, dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan dengan berdasarkan pada indikator sebagai berikut :

1. Motivasi.

Motivasi merupakan alasan/pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai difasilitasi untuk menumbuhkan motivasi dan semangat untuk meningkatkan kinerja, berupa insentif, hadiah, pengakuan dan menetapkan tujuan yang menantang. Selain itu memberikan standar tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

Penjelasan yang kita dapatkan dari informan dapat menjelaskan bagaimana pemberian motivasi terhadap guru oleh kepala sekolah dapat dikatakan baik, ini dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat menyesuaikan kebutuhan dan kompetensi guru dengan kemajuan pendidikan sekarang ini khususnya dibidang metode pembelajaran yang selalu berkembang. SMPN 19 Palu selalu terbuka dengan perkembangan metode yang ada sehingga memberikan motivasi kepada setiap guru untuk meningkatkan kemampuan individu mereka dalam melaksanakan proses belajar mengajar guna meningkatkan mutu pendidikan. Permasalahan yang dialami dalam pemberian motivasi tersebut yaitu, apakah setiap guru telah menerapkan kompetensi tersebut pada proses belajar mengajar atau hanya menambah pengetahuan semata tanpa mengembangkan kompetensi tersebut.

1. Kompetensi.

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Individu harus lebih belajar dari sekedar sesuatu, dan harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi mewujudkan seseorang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan.

Kemampuan guru SMPN 19 Palu selalu dihubungkan dengan tingkat kompetensi sumber daya guru dalam mengatasi berbagai masalah. Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selalu menjadi salah satu tolak ukur terhadap

peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru sebagai tenaga pendidik yang setiap harinya berbaur dengan peserta didik, maka diperlukan suatu kualitas yang baik dalam mengelolah proses pembelajaran.

Guru di SMPN 19 Palu belum sepenuhnya memenuhi kriteria peningkatan dalam kompetensi masih banyak terdapat guru yang belum bisa mengoperasikan media pembelajaran berbasis teknologi. Masih terdapat guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik seperti administrasi pembelajaran atau rancangan pembelajaran yang belum sesuai dengan kondisi sekolah hal ini dapat berpengaruh kepada proses pembelajaran di dalam kelas yang sekarang ini dituntut guru harus kreatif dalam meramu pembelajaran menjadi menarik dan inovatif.

Hasil wawancara serta aturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi guru di SMPN 19 masih belum berjalan dengan baik. Ini dilihat dari masih kurangnya pelatihan yang didapatkan guru tentang pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini, guru belum mampu menyesuaikan rancangan pelajaran saat ini dengan keadaan sekolah, guru belum mampu memanfaatkan media berbasis teknologi guna menunjang proses pembelajaran, sehingga mempengaruhi proses pembelajaran dan mempengaruhi kinerja guru yang kurang melakukan pengembangan diri, kreatif serta produktif.

2. Sarana.

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

Alat atau sarana bagi guru merupakan penunjang keberhasilan proses belajar mengajar di dalam kelas. Tanpa alat

penunjang yang digunakan oleh guru maka pelajaran tersebut dapat dikatakan kurang berhasil. Penggunaan buku paket dalam proses pembelajaran dapat dianggap sebagai pedoman bagi siswa untuk melaksanakan pembelajaran sedangkan sarana alat bantu pembelajaran dapat menghidupkan suasana dalam proses pembelajaran.

Kurikulum sekarang ini guru dituntut untuk memberikan pembelajaran yang bukan hanya dimengerti dan dipahami oleh peserta didik saja, akan tetapi memberikan kesan kepada peserta didik. Sarana atau alat penunjang khususnya alat bantu peraga bagi siswa merupakan paketan dari sebuah pembelajaran yang akan diberikan oleh guru.

SMPN 19 Palu memberikan sarana serta alat penunjang dalam proses pembelajaran kepada guru. Setiap siswa mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memahami suatu pembelajaran. Ada siswa yang mempunyai imajinasi baik sehingga dengan menggunakan metode ceramah siswa tersebut mampu memahami apa yang dimaksud dan dijelaskan oleh guru, akan tetapi adapula siswa yang perlu media lain guna memahami apa yang dimaksud dan dijelaskan oleh guru. Oleh karena itu dibutuhkan alat penunjang seperti alat peraga media gambar ataupun audio guna membantu guru mentransfer pelajaran kepada peserta didik untuk mudah dipahami.

SMPN 19 Palu menyediakan sarana pembelajaran atau alat peraga kepada setiap guru yang memerlukan guna menunjang proses pembelajaran.

Hasil dari wawancara yang didapatkan dari peneliti tentang sarana penunjang bagi kinerja guru dapat kita mengambil kesimpulan bahwa sekolah menyediakan alat atau sarana penunjang pembelajaran dengan baik. Akan tetapi, yang menjadi permasalahan dalam penyediaan alat peraga tersebut adalah belum sepenuhnya guru dapat mengoperasikan alat tersebut. Penggunaan alat tersebut hanya sebagian guru yang selalu menggunakannya, hal ini sangat bertentangan

dengan data bahwa hampir sebahagian guru yang telah mendapatkan sertifikasi dan telah lulus dari uji kompetensi guru khususnya dalam bidang ilmu teknologi.

3. Kesempatan.

Peluang, pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor kurangnya kesempatan untuk berprestasi, ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan banyak prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian yang lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pegawai dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Kesempatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, setiap guru diberikan kesempatan untuk selalu menunjukkan prestasi serta diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya sebagai guru. Pemberian kesempatan terhadap guru dalam bentuk keikutsertaan dalam berbagai kegiatan pendidikan guna menambah pengalaman dari guru tersebut serta meningkatkan kompetensi guru dari pelatihan yang diikuti.

Kesempatan yang diberikan terhadap guru berguna untuk meningkatkan prestasi diri dari setiap guru. Prestasi yang didapatkan oleh setiap guru dalam hal ini, kepala sekolah SMPN 19 Palu selalu membuka peluang bagi setiap guru untuk mengikuti berbagai kegiatan sekolah serta memberikan kesempatan setiap guru untuk mengembangkan metode – metode mengajar yang lebih baik lagi guna meningkatkan mutu pendidikan. Prestasi guru tidak hanya dilihat dari seorang guru mendapatkan penghargaan dari suatu kegiatan yang diikuti, akan tetapi prestasi yang diharapkan dari guru adalah setiap guru mampu meningkatkan kemampuan diri serta mengembangkan ilmu pembelajaran yang dimiliki khususnya dalam proses pembelajaran serta pengembangan

administrasi kelas khususnya dalam pengembangan perencanaan pembelajaran.

Kesempatan yang diberikan oleh guru dalam melaksanakan tugas merupakan bentuk proses peningkatan kinerja. Hasil wawancara dapat menunjukkan bahwa kesempatan yang diberikan oleh Kepala Sekolah SMPN 19 Palu dianggap baik. Hal ini dilihat dari keterbukaan pimpinan dalam memberikan kesempatan terhadap guru untuk mengikuti pelatihan serta izin untuk melanjutkan pendidikan bahkan guru diberikan insentif untuk mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran. Kesempatan yang diberikan dianggap telah membantu guru untuk menambah dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki guna meningkatkan kinerja guru.

4. Umpan Balik.

Umpan Balik, antara tujuan dan standar, umpan balik bersifat saling berkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik penting kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

Umpan balik dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tentang evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru. Kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan setiap guru dalam melaksanakan tugas yang merupakan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran. Setiap guru telah mendapatkan tugas masing-masing selain mengajar guru juga mendapatkan tugas tambahan seperti menjadi wali kelas ataupun pengurus organisasi sekolah serta menjadi penyelenggara ataupun penanggung jawab dari berbagai kegiatan siswa yang diadakan disekolah maupun luar sekolah.

Oleh karena itu evaluasi kinerja guru sangatlah penting untuk dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan guru serta kesulitan apa saja yang di dapat dari pelaksanaan tugas tersebut. SMPN 19 Palu untuk saat ini berfokus terhadap kinerja guru gua memberikan proses pembelajaran yang lebih baik serta meningkatkan kreatifitas guru dalam mengolah pembelajaran di dalam kelas. Kopetensi guru dalam melaksanakan tugas merupakan kendala bagi proses pembelajaran, oleh karena itu bagaimana seorang guru mampu menjadi kreator dalam pelaksanaan pembelajaran yang baik di dalam kelas harus juga seimbang dengan bagaimana pelaksanaan kegiatan – kegiatan kesiswaan yang dilaksanakan sehingga memberikan keseimbangan antara proses pembelajaran siswa dan pengembangan diri siswa guna menciptakan peerta didik yang cerdas serta berakhlak baik.

5. Standar.

Standar, mempunyai arti penting karena memberikan informasi kapan tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan itu menginformasikan apakah kita berhasil atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil pabila memenuhi standar yang diberikan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran, (2) prosedur

pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

6. Sasaran

Sasaran, merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan kearah mana kinerja akan dilakukan. Atas dasar hal tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat kita

yang multikultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim.

Guru memiliki perana yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian.

Hasil wawancara yang didapat dari penerapan sasaran pencapaian pendidikan di SMPN 19 Palu, dapat dilihat bahwa sasaran yang diberikan telah tercapai. Keberhasilan diukur dari kemampuan setiap guru melaksanakan tujuan pendidikan untuk mencapai sasaran tersebut dari peningkatan prestasi siswa dalam bidang proses belajar mengajar serta prestasi yang didapatkan dari lomba yang diikuti diluar sekolah.

Kerjasama yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu bentuk keberhasilan sekolah dalam mencapai sasaran pendidikan yang lebih baik. Hal tersebut dilihat dari kerjasama guru dalam menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan sekolah dengan membangun budaya salam dalam lingkungan sekolah. Pengembangan kompetensi guru pun telah menunjukkan kerjasama yang baik dilihat dari setiap guru saling memberikan informasi serta pengetahuan yang baru didapat dari pelatihan sehingga guru dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki melalui rekan kerja.

Pelaksanaan pencapaian sasaran peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru di SMPN 19 Palu masih terdapat kekurangan yaitu sasaran yang diberikan masih belum mampu dikembangkan atau ditingkatkan. Hal ini dilihat dari pemberian sasaran peningkatan mutu pendidikan yang berifat standar ini dilihat dari sasaran yang masih berfokus pada akhlak siswa serta peningkatan kompetensi guru. Sekolah belum mampu meningkatkan sasaran yang lebih luas seperti peningkatan mutu pendidikan melalui

peningkatan kualitas peserta didik melalui ilmu teknologi dan inovasi baru dalam proses belajar mengajar. Serta bagaimana sasaran tersebut berupa terjalannya komunikasi yang baik antar guru dengan tenaga administrasi sekolah serta hubungan baik dengan siswa dan masyarakat di lingkungan sekitar sekolah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Palu dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 19 Palu, berjalan belum maksimal, karena dilihat dari indikator penelitian yaitu motivasi, kesempatan, umpan balik, standar, serta sasaran, dapat terlaksana dengan baik. Indikator yang masih belum maksimal dilaksanakan adalah indikator kompetensi, dan sarana. Hal tersebut lebih ditekankan kepada belum meratanya kompetensi guru yang dimiliki serta penguasaan teknologi guna meningkatkan kinerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
2. Sarana yang dimiliki oleh sekolah belum memadai, hal ini dilihat dari alat bantu mengajar yang dimiliki oleh sekolah masih tergolong kurang sehingga dalam melaksanakan proses belajar mengajar masih terdapat keterbatasan untuk mengelola pembelajaran sehingga guru hanya mengembangkan pembelajaran sesuai dengan kondisi sekolah, Serta pelatihan kompetensi yang masih kurang didapatkan guru sehingga belum mampu menyesuaikan perkembangan kurikulum yang menuntut seorang guru untuk lebih kreatif dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Rekomendasi

Beberapa kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan rekomendasi saran antar lain :

1. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 19 Palu, sangat dibutuhkan peningkatan kinerja guru yang lebih profesional perlu diimbangi dengan evaluasi yang berkelanjutan guna mengetahui tingkat keberhasilan serta meningkatkan sasaran tujuan pendidikan yang lebih baik. Permasalahan yang dihadapi oleh kinerja guru dalam upaya mendapatkan umpan balik (*feedback*), dijadikan sebagai masukan baru (*new inputs*) terhadap penyempurnaan kebijakan (*new outputs*) dari sekolah.
2. Perlu diberikan motivasi yang lebih kepada setiap guru di SMPN 19 Palu untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki khususnya dalam ilmu teknologi, serta pemberian kesempatan terhadap guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih baik. Perhatian dari pihak sekolah dalam meningkatkan sarana sekolah dalam menunjang profesionalisme guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan semua pihak sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Khususnya kepada dosen pembimbing Dr. Irwan Waris, M.Si. dan Bapak Dr. Surahman Cinu, M.Si.

DAFTAR RUJUKAN

- Adisasmita, H.R. 2000. *Akuntabilitas dan Pemerintahan*. PPKED-UDH, Makassar.
- Hasibuan, 2001. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Meleong, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta : Jakarta.

Nasir, Muhammad.1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta. Welther, William B, Jr, and Davis Keith, 1981. *Personel Management and Human Resources*. MCGRaw-Hill Book Company, USA.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Widodo,J.2007. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.