

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMK ANTARTIKA SURABAYA

Muhamad Nur Efendi¹⁾, Tutik Winarsih²⁾

¹Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya, Indonesia

E-mail: muhamadnurefendi23@gmail.com

²Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya, Indonesia

E-mail: twinarsih@stieyapan.ac.id

Abstract

This study aims to determine the improvement of teacher performance at SMK Antartika Surabaya schools and find out what factors affect the improvement of teacher performance at SMK Antartika Surabaya schools. The populations in this study are 31 teachers at SMK Antartika Surabaya, this research uses a qualitative type of research, which is a data collection technique through interviews and observations. Based on the results of this study, it can be concluded that the analysis of improving the performance of teachers of SMK Antartika Surabaya is not on time as there are empty hours in class with an impact on the quality of work from teachers while the Quantity of Work and Cooperation is very good.

Keywords : *Teacher Performance, Improvement, Vocational School*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian terpenting dalam suatu bangsa. Negara dapat berkembang apabila sumber daya manusia di negara tersebut baik. Sumber daya manusia yang baik dapat diperoleh dari sebuah proses pendidikan yang baik. Semakin baik proses pendidikan semakin bermutu sumber daya manusia yang telah dihasilkan. Sumber daya manusia yang bermutu merupakan suatu aset bangsa yang berharga. Ide-ide yang kreatif dapat membangun sebuah bangsa yang baik.

Sekolah sebagai institusi pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan mutu perlu dikelola, diatur, ditata dan diberdayakan, agar mendapatkan hasil yang terbaik. Setiap sekolah selalu menginginkan guru yang mempunyai kinerja baik, karena dengan memiliki guru yang berkinerja baik akan berdampak positif terhadap kemajuan bagi sekolah. Selain itu juga, dengan memiliki guru yang berkinerja baik akan dapat mempengaruhi kualitas dari sekolah.

SMK Antartika Surabaya merupakan salah satu sekolah swasta yang berdiri sejak tahun 1974 di atas lahan seluas 1.325 M dan berlokasi di Jl. Banyu Urip Kidul 2/37 Surabaya. Bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Wahyuhana. Pada awal berdiri, SMK Antartika Surabaya memiliki 2 bidang keahlian seiring berkembangnya teknologi dan informasi, saat ini SMK Antartika Surabaya telah memiliki 4 bidang keahlian yaitu Teknik Instalasi Listrik, Teknik Pemesinan, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Komputer dan jaringan.

Menurut Barnawi & Arifin (2012), kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standard kinerja yang telah ditetapkan selama

periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dengan kata lain Guru adalah pilar pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di suatu negara sangat dipengaruhi oleh peran strategis para guru. Itulah yang menjadi alasan kompetensi guru harus terus ditingkatkan seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Fahmi dalam (Ginting, 2019)). Kesepakatan yang di maksud adalah kesepakatan dalam mencapai suatu keberhasilan yang telah ditetapkan.

Darmadi (2018) mengemukakan kinerja guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar yang telah ditetapkan yang di maksud yaitu standar kualifikasi akademik dan standar Kompetensi. Standar kualifikasi akademik meliputi yaitu minimal lulus jenjang pendidikan Sarjana atau Diploma 4, memiliki kompetensi untuk menjalani profesi sebagai seorang guru, Memiliki sertifikat sebagai pendidik, Dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, Mampu mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional sedangkan standar kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Pernyataan pemerintah yang tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu :

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”

Pemerintah memberikan perhatian serius dalam upaya peningkatan kemampuan profesional guru melalui kebijakan sertifikasi guru (Permendiknas No.18 Tahun 2007). Dari hasil survey yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) hasil sementara yaitu diperoleh di 16 propinsi dari total 28 propinsi yang sedang di survey, ditemukan bahwa adanya dampak program sertifikasi yang kurang memuaskan.

Para guru yang sudah lulus sertifikasi diharapkan mampu mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran dan peningkatan kualitas diri. Tetapi masih tetep sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi dari kinerja guru yang belum memuaskan saat ini adalah tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari jalan untuk peningkatan kinerja guru menuju tercapainya guru yang profesional.

Kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial yang juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk bekerja secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang

baik dimana didalamnya akan ada suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja.

Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari seorang guru yang ingin hadir ke sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh dengan menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dengan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil dari evaluasi. Kinerja guru yang tinggi akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya.

Menurut Mangkunegara (dalam (Susanty & Baskoro, 2012)) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Acuan dalam kinerja yaitu terletak pada pencapaian dalam melaksanakan tugas dengan tepat, yang dapat menimbulkan adanya pekerjaan yang baik. Dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi dan baik pada setiap lembaga pendidikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang menjadi pendidik profesional tersebut ditegaskan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Semarang dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Endang Nur Widyastuti (2004) tentang Analisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan iklim organisasi dan motivasi memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai daripada pengaruh tidak langsungnya.

Berdasarkan penelitian terbaru yang dilakukan oleh Winarsih & Hidayat (2022) tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam budaya organisasi yang baik cenderung memiliki hasil kinerja yang memuaskan. Hal ini dikarenakan karyawan didorong untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Di sisi

lain, karyawan yang memiliki motivasi rendah dan bekerja dalam budaya organisasi yang buruk cenderung menunjukkan hasil kerja yang kurang memadai.

Kinerja guru di sekolah SMK Antartika Surabaya perlu diteliti karena untuk mengetahui keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Untuk menciptakan hasil dari kinerja guru berhasil atau tidaknya maka dibutuhkan peran dari warga sekolah untuk mendukung keberhasilan dari kinerja guru tersebut. Dengan adanya hasil peningkatan kinerja guru yang baik serta motivasi yg tinggi maka akan membantu guru mempunyai semangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru juga sangat ditentukan oleh faktor individual, yang antara lain berupa motivasi, baik secara langsung maupun melalui tidak langsung. Dengan mengarahkan ke hal yang baik dan positif maka guru SMK Antartika Surabaya dapat bekerja dan menyelesaikan masalahnya sesuai aturan yang berlaku dan dapat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya, melalui terciptanya budaya organisasi, motivasi, dan kinerja guru yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori pada uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Smk Antartika Surabaya” dengan Rumusan Masalah Bagaimana Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Antartika Surabaya Guru SMK Antartika? Bagaimana dengan adanya peningkatan terhadap kinerja guru SMK Antartika?; dan Bagaimana dengan adanya pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah salah satu bentuk upaya untuk dapat dilakukannya sumberdaya yang secara efektif dan bisa memberikan arah pada pengambilan keputusan strategis yang menyangkut tentang perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang. Kinerja adalah status organisasi yang secara keseluruhan dibanding organisasi lain yang sejenis atau terhadap suatu standar yang disepakati bersama, baik standar internal maupun eksternal. Untuk menilai kinerja terhadap seorang pegawai, apakah memiliki suatu kinerja atau *performance* yang baik sangat ditentukan oleh pemakaian manajerial skill, sistem, dan prosedur kerja yang lebih baik, peningkatan motivasi serta kepuasan kerja di antara pegawai, telah memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan secara efisien dan efektif, dimana sasaran pendekatan tersebut adalah semua pimpinan yang bertugas mengimplementasikan kebijakan yang telah dibuat (Anggraeni & Helmy, 2020). Pendekatan kebijakan, melihat sampai seberapa jauh strategi kebijakan ditetapkan telah secara efektif memecahkan masalah-masalah publik. Apakah ada peningkatan dalam kemampuan memecahkan masalahmasalah publik, dan sampai seberapa jauh sumbangan peningkatan tersebut terhadap pemecahan masalah publik.

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tantangan pokok dalam membangkitkan semangat guru dalam proses belajar mengajar supaya guru termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam era modern ini bukanlah tugas yang mudah, karena banyak guru yang mendapatkan sedikit kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi atau kreatif yang kecil.

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan bagi dirinya, masyarakat, dan bangsa. Menurut Kurniawan pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani (Kurniawan, 2017). H. Mangun Budiyanto sebagaimana dikutip oleh Kurniawan (2017) berpendapat bahwa “pendidikan adalah mempersiapkan dan menumbuhkan anak didik atau individu manusia yang proses berlangsung secara terus-menerus sejak ia lahir sampai ia meninggal dunia”. Menurut Trahati (2015), pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup (Nurfadilla et al., 2021). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha menyiapkan dan membekali generasi muda ilmu pengetahuan, pengalaman dan kemampuan dalam memecahkan masalah yang prosesnya berlangsung sejak lahir hingga akhir hayat, baik jasmani maupun rohani.

2) Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Syahputra & Tanjung, 2020). Sementara itu menurut Ali (2020) pelatihan dan pengembangan memiliki pemahaman yang hampir sama, karena tujuannya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi.

3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses yang sudah dilakukan oleh individu, yang mencakup jumlah dan banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tertentu. Sedangkan Menurut Marwansyah (dalam (Wariati & Sugiati, 2016)) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam (Sugiri, 2019)), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

Berkaitan erat dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan

diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat dicapai. Pengalaman kerja dalam peningkatan kinerja sangat dibutuhkan, sebab dengan pengalaman yang cukup dapat mendukung dalam bekerja. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Pengalaman mampu menjadi guru terbaik dalam usaha untuk meningkatkan kinerja.

4) Penilaian Kerja

Suatu lembaga pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memenuhi sarana dalam bentuk organisasi yang dikerjakan oleh sekelompok orang. Tercapainya suatu tujuan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada suatu organisasi tersebut (Sani et al., 2021). Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam suatu instansi atau organisasi pemerintahan, penilaian kinerja sangat penting atau berguna untuk menilai kualitas dan efisiensi pelayanan dengan mendorong pemerintah agar dapat memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani dengan baik melalui pelayanan publik.

5) Mutu Pendidikan

Bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya akan daya saing sebagai indikator yang dimana pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. *Human Development Index* (HDI) yang dikeluarkan oleh UNDP melaporkan bahwa Indonesia berada pada rangking 108 tahun 1998, rangking 109 pada tahun 1999, dan rangking 111 tahun 2004 dari 174 negara yang diteliti. Rendahnya peringkat daya saing Indonesia di pasar global juga ditentukan pada permasalahan yang sangat produktifitas di sektor industri dan perdagangan.

Dalam UU No. 2 tahun 1989 menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan YME dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Sementara itu, menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

2.3 Konsep Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Menurut Pianda (2018), guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Pendapat diatas, memberi pemahaman bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya dalam suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan yang bermutu tinggi dan pelatihan secara

husus. Profesional adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian khusus, kemahiran, atau kecakapan yang sesuai dengan standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen)

2.4 Konsep Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Dessler kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020). Abas (2017) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Edison, kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020). Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik dari seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas. Manfaat pengembangan kompetensi menurut (Anggraeni & Helmy, 2020) menyatakan perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Adapun manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi dimana hal ini dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal. Apabila berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang akan diperlukan bagi suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dalam merekrutmen karyawan baru. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan berprestasi atas hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi. Pihak manajemen dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk pelatihan (*training*).

2.5 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan membantu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seseorang Pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas (Rahmat & Ramadhani, 2020).

Berdasarkan uraian diatas ,dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja yang dimana dilakukan seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar kesanggupan, pengalaman dan serta waktu.

2.6 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Darmadi (2018) terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Barnawi & Arifin (2012) menyatakan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu:

a. Merencanakan pembelajaran

Guru (Ditjen PMPTK,2008:4) wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah.Kegiatan penyusunan RPP ini diharapkan berlangsung selama dua Minggu atau 12 hari kerja.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran (Ditjen PMPTK,2018;4-5) kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

c. Menilai Hasil Pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran (Ditjen PMPTK,2018;5) merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh , menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

d. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik (Ditjen PMPTK,2018;6) dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran,interakurikuler dan ekstrakurikuler.

2.7 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam (Bintoro & Daryanto, 2017)) kinerja dipengaruhi tiga faktor:

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi
- b. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Lebih lanjut, Barnawi & Arifin (2012) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah faktor internal yaitu keterampilan, pengalaman, motivasi, etos kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kemampuan. Faktor eksternal meliputi gaji, lingkungan kerja, pimpinan atau bawahan. Dari hasil penjelasan tersebut yang dominan muncul pada guru adalah kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini mengkaji faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja.

2.8 Indikator Kinerja Guru

Adapun beberapa indikator atas kinerja guru, yaitu: (Darmadi, 2018)

a. Perencanaan program pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai materi untuk bahan mengajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaan menuntutnya kemampuan guru.

c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya pembelajaran dan juga prosedur pembelajaran. Pada tahap ini seorang guru sangat dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

3. METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yang dimana dalam penelitian ini untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena yang berdasarkan dari sebuah fakta yang terlihat atau sebagaimana nyata, maka dalam menganalisis data yang berhasil dikumpulkan, tidak diuji statistik, melainkan analisis non statistik sesuai dengan penelitian kualitatif, yang menekankan pada interpretasi peneliti. Jenis data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Data yang sudah terkumpul akan, dianalisis, dan diolah dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, dengan tahapan Pengumpulan data, Editing Data, Sajian data dan Menyimpulkan Data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kualitas Kerja

Kemampuan penguasaan teknologi adalah salah satu kemampuan pedagogik, yang harus wajib dimiliki oleh setiap guru, karena dengan menguasai teknologi pembelajaran akan dapat mempermudah penerapan kemampuan dalam proses pembelajaran yang merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan, dengan seluruh komponen pendidikan. Oleh karena itu, untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien diperlukan berbagai keahlian yang harus dimiliki oleh setiap guru yaitu meliputi keahlian dalam proses belajar mengajar dalam hal ini membelajarkan dengan menguasai teknologi pembelajaran. Keahlian dalam proses mengajar menggunakan teknologi pembelajaran, merupakan keahlian guru yang cukup kompleks karena dengan integrasi dari berbagai kompetensi guru secara utuh dan menyeluruh. Sehingga dapat menciptakan kualitas kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran yang dilaksanakan guru SMK Antartika Surabaya kurang berjalan dengan baik, karena dalam melaksanakan proses belajar mengajar masih ada guru yang belum dapat menggunakan perangkat pembelajaran sesuai dengan jurusan, sehingga mempengaruhi proses pembelajaran yang kurang berjalan dengan baik.

4.2 Kuantitas Kerja

Guru SMK Antartika Surabaya mempunyai Keahlian skil yang dimana bisa diartikan sebagai kekuatan, kecakapan, kesanggupan ataupun kemampuan guru. Pada dasarnya untuk memberikan suatu pernyataan yang dapat memenuhi segala tuntutan yang akan dihadapinya dalam aktivitas pekerjaannya. Selain itu juga kemampuan dalam

hubungannya dengan proses pekerjaan yang dimana, suatu keadaan pada guru yang secara penuh kesungguhan dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan juga bisa menunjukkan suatu potensi guru untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau tidak. Oleh sebab itu kemampuan sangat berhubungan erat dengan kemampuan mental dan fisik yang dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran. Upaya untuk mencapai keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan sekolah sangat erat kaitannya dengan konsistennya guru yang membidangi tugas dan tanggung jawab yang diembannya, terutama kemampuan guru SMK Antartika Surabaya dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan. Dari hasil wawancara dan hasil observasi serta dikaitkan dengan peraturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja dilihat dari produktivitas dan inovasi dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja sebagai guru, dapat dikatakan berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dalam melaksanakan tugas menyampaikan materi dan melakukan kegiatan yang ada kaitannya dengan proses pembelajaran yang telah dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.3 Tidak Tepat Waktu

Guru dituntut untuk memiliki karakter mengajar sebagai berikut; Memiliki komitmen bagi peserta didik dan proses belajarnya, Menguasai bahan mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajar yang baik kepada peserta didik, Bertanggung jawab untuk memantau hasil belajar dari peserta didik dengan melalui evaluasi, Mampu berfikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Seorang guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tetapi kalau ternyata tidak dapat menyelesaikan dengan baik, maka perlu diketahui penyebabnya. Bisa Jadi guru mengalami hal kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, karena faktor lingkungan kerja yang mengakibatkan dampak menurunnya kinerja guru. Dari hasil wawancara dan hasil observasi serta dikaitkan dengan aturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu, guru dalam mengajar, dapat dikatakan berjalan dengan tidak baik, karena guru masih terlihat ada jam kelas yang kosong, sehingga masih terlihat ada murid yang berkeliaran apa bila waktu jam kosong di kelas.

4.4 Kerja Sama

Tujuan dari pendidikan hanya akan terealisasi jika guru bisa bekerja secara baik dan bisa bekerjasama antara guru yang satu dengan yang lain untuk menjalin kekompakan untuk meningkatkan kerja sama. Faktor yang mendukung untuk terjadinya kerjasama tersebut jika komunikasi dapat berjalan dengan baik dan optimal. Kerja sama yang meliputi kemampuan dalam bekerja sama dengan guru serta kepala sekolah seperti kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan. Didalam melaksanakan pekerjaannya seorang guru sangat membutuhkan dorongan semangat dan motivasi dari kepala sekolah. Dari hasil wawancara dan hasil observasi serta dikaitkan dengan aturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama yang di jalin antara guru, kepala sekolah dan komite sekolah sebagai perwakilan orang tua murid, dapat dijelaskan

berjalan dengan baik. Kerja sama antara sesama guru juga diperlihatkan dengan kegiatan proses pembelajaran, karena dengan adanya kerja sama yang baik, pembelajaran akan berhasil jika terdapat kesamaan persepsi tentang pelaksanaannya sehingga dibutuhkan kerja sama dalam mengajar.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang Analisis peningkatan Kinerja Guru pada sekolah SMK Antartika Surabaya, dengan ini Pengalaman kerja seorang guru sangat penting dibutuhkan. Karena sebagai karakteristik anak didik yang sangat beragam sehingga membantu dalam proses belajar mengajar perlu adanya penanganan yang baik maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Analisis Peningkatan Kinerja Guru pada sekolah SMK Antartika Surabaya dari segi Pengalaman kerja seorang guru sangat penting diperhatikan, karena sebagai karakteristik anak didik sangat beragam sehingga membantu dalam proses belajar mengajar perlu adanya penanganan yang Baik dan benar.
- 2) Kurang memadainya aspek kualitas kerja guru, hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan dari sumber daya guru, terutama dalam hal penguasaan teknologi industri, serta sarana prasarana teknologi produktif yang belum memadai.

Untuk meningkatkan kinerja dari guru dibutuhkan adanya pengalaman kerja yang baik dan benar dari seorang guru. Hal ini sangat penting, karena untuk mengetahui karakteristik anak didik yang sangat beragam sehingga dalam proses belajar mengajar perlu penanganan yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, H. E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Ali, M. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Anggraeni, L., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 271–280.
- Barnawi & Arifin, A. (2012). Strategi & kebijakan pembelajaran pendidikan karakter. *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Darmadi, H. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. GUEPEDIA.
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Semarang. *Diss. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*.

- Ginting, H. A. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe*. UNIVERSITAS QUALITY.
- Kurniawan, S. (2017). *Konsep & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi dan Masyarakat*.
- Nurfadilla, S., Ramadhanty, S., Ajzahro, S., Yuniar, W., & Hilmiyah, Z. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Microsoft Power Point di SDN Sarakan II Tangerang. *PANDAWA*, 3(2), 368–385.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rahmat, Y., & Ramadhani, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 190–197.
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4), 327–335.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.58>
- Sugiri, A. (2019). *Penguatan pendidikan karakter di Sekolah Dasar melalui pembiasaan akhlak mulia: Studi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Adzkiya 1 dan Sekolah Dasar Negeri Cisaat Kabupaten Sukabumi*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *Jati Undip*, 7, 77–84.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Faculty Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132.
- Trahati, M. R. (2015). Implementasi Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan Di Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklegi Cilacap. *Basic Education*, 5(12).
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Widyastuti, E. N. (2004). *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).