

UPAYA-UPAYA MEMBENTUK KINERJA GURU
MAULANA AKBAR SANJANI
Dosen Prodi Administrasi Pendidikan STKIP Budidaya Binjai

ABSTRAK

Guru harus bisa memaknai pembelajaran, serta menjadikan pembelajaran sebagai ajang membentuk kompetensi dan memperbaiki kualitas pribadi peserta didik. Dengan tanggung jawab yang begitu besar, pemerintah serta pihak-pihak terkait sudah seharusnya membentuk kinerja guru agar lebih profesional. Hal-hal yang dapat membentuk kinerja guru dapat dilakukan dengan cara memberikan insentif yang layak, memberikan penghargaan dan motivasi agar guru kian bersemangat dalam menjalankan tugasnya, menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir agar ketrampilan guru bertambah dan mampu bersaing dalam perkembangan zaman dan memberikan perlindungan hukum dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: *Membentuk, Kinerja Guru*

I. PENDAHULUAN

Berlandaskan pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, disebutkanlah secara eksplisit bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Mengenai kompetensi ini, secara khusus dijelaskan pada pasal 10 ayat (1) yang menyebutkan kompetensi guru yang dimaksud pada pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Danim (2002:34) menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan salah satu kunci utama berhasil atau tidaknya gerakan pendidikan dalam rangka memenuhi standar mutu; baik standar produk dan pelayanan maupun standar customer pendidikan pada umumnya. Namun sayangnya, masih banyak kita temui dalam praktek kehidupan nyata guru-guru dengan kinerja yang rendah, malas, dan bersifat pragmatis. Tak jarang kita temui guru-guru berseragam PNS maupun honorer telat datang ke sekolah, masuk dan keluar kelas sudah tidak lagi sesuai dengan jadwal, bahkan berada di pusat perbelanjaan dengan masih berseragam lengkap pada jam-jam produktif.

Tentulah ada penyebab yang menyebabkan implementasi di dunia kerja tidak sesuai dengan harapan yang telah dituangkan dalam undang-undang. Secara sadar penulis menyadari bahwa tingkat kesejahteraan guru tidaklah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukannya. Pemerintah tampaknya kurang memberi perhatian dan motivasi kepada guru-guru, sehingga kompensasi yang diterima begitu memperhatikan.

Mengulik tugas mulia seorang guru, membuat penulis bertanya-tanya. Seberapa berharganya profesi guru di zaman sekarang? Seorang sahabat pun menjelaskan, menjadi guru honorer dengan waktu mengajar 16 jam selama seminggu tidak membuatnya berpenghasilan lebih baik dari pekerja kasar. Untuk kemuliaan dan pengabdianya, ia hanya digaji Rp.300.000,- perbulan. Tak hanya itu, gaji yang diterimanya dirapel sekaligus tiga bulan sekali. Beliau pun tidak menerima kompensasi kesehatan sebagaimana yang diharapkan. Hal inilah yang menyurutkan motivasi guru dalam melakukan kinerjanya. Perlu diingat, dalam diri setiap individu guru mereka juga perlu pengakuan dan penghargaan. Motivasi dalam bentuk tunjangan dana dan tunjangan kesehatan akan sangat diharapkan.

Namun, disatu pihak kita tidak dapat terus-terusan menyalahkan pemerintah atas

rendahnya kinerja guru. Faktor internal juga mempengaruhi pola pikir dan sudut pandang masing-masing pribadi manusia. Oleh karenanya kita membutuhkan suatu gagasan untuk membentuk dan terus memperbaiki kinerja guru dan melawan segala pengaruh yang dapat menyurutkan kinerja guru, baik dari internal maupun eksternal.

II. KAJIAN TEORI

Konsep Guru

Tafsir dalam Mujib (2008:87) menyatakan bahwa pendidik atau guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), maupun psikomotorik (karsa).

Suryosubroto dalam Mujib (2008:87) juga berpendapat bahwa pendidik juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT. dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.

Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini, guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan, dengan memposisikan diri sebagai berikut:

1. Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya.
2. Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi para peserta didik.
3. Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya.

4. Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahannya.
5. Memupuk rasa percaya diri, berani, dan bertanggung jawab.
6. Membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan (bersilaturahmi) dengan orang lain secara wajar.
7. Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antara peserta didik, orang lain, dan lingkungannya.
8. Mengembangkan kreativitas.
9. Menjadi pembantu ketika diperlukan.

Untuk memenuhi tuntutan diatas, guru harus mampu memaknai pembelajaran, serta menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik (Mulyasa, 2009:36). Dengan tanggung jawab yang begitu besar tersebut, pemerintah serta pihak-pihak terkait sudah seharusnya membentuk kinerja guru agar lebih profesional.

Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminology, pengertian “kinerja” adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Nawawi dalam Faturrohman dan Suryana, 2012:27)

Drucker dalam Faturrohman dan Suryana (2012:28) mengemukakan bahwa kinerja memiliki lima dimensi, yaitu:

1. *Dimensi Fisiologis*; yaitu manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai keadaan fisiknya.
2. *Dimensi Psikologis*; yaitu bekerja merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja

akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

3. *Dimensi Sosial*; yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial di antara sesama karyawan.
4. *Dimensi Ekonomi*; yaitu bekerja adalah kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat karyawan dalam berprestasi.
5. *Dimensi keseimbangan*; yaitu keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan.

Dimensi ini juga disebut sebagai dimensi kekuasaan pekerjaan karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja. Tingkatan kinerja guru dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja, yakni evaluasi yang dilaksanakan secara periodik dan sistematis tentang kerja atau jabatan seorang guru, termasuk potensi pengembangannya. Kualitas pendidik yang baik akan menghasilkan peserta didik yang baik pula.

III. PEMBAHASAN

Upaya-Upaya Membentuk Kinerja Guru

Setelah memahami konsep guru dan konsep kinerja yang telah dijelaskan pada halaman sebelumnya, kita dapat menyimpulkan bahwasanya guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam upaya mencerdaskan anak bangsa. Tanggung jawab tersebut hendaknya diiringi dengan perhatian yang cukup dari pihak pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 (UU RI No. 20 Tahun 2003) pasal 39-44, penulis dapat merumuskan upaya-upaya yang dapat membentuk kinerja guru ialah:

1. Memberikan Kompensasi

Berdasarkan pasal 40, disebutkan secara nyata bahwa seorang guru harus diberikan kompensasi dalam bentuk penghasilan, jaminan kesejahteraan sosial dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual. Supriyoko dalam Kunandar (2014: 35) berpendapat bahwa gaji guru di Indonesia tergolong sangat rendah dibandingkan dengan negara tetangga apalagi negara maju. Rendahnya gaji guru disebabkan APBN yang dialokasikan untuk sektor pendidikan masih sangat rendah, yakni kurang dari 10%. Bisa dibayangkan jika kasus seperti yang telah dipaparkan penulis pada bab I terus-terusan terjadi (pemberian kompensasi yang tidak sesuai), semangat dan motivasi guru dalam mengajar akan terus menurun. Prediksi terburuknya adalah pandangan masyarakat yang menilai bahwa menjadi guru tidak akan sejahtera. Doktrin-doktrin ini tidak menutup kemungkinan pada suatu masa profesi guru bukanlah menjadi profesi idaman generasi selanjutnya. Dengan demikian sudah saatnya pemerintah harus berani mengambil kebijakan untuk menaikkan APBN pendidikan sesuai dengan amanat konstitusi Pasal 31 ayat 4 UUD 1945.

2. Memberikan Penghargaan

Berdasarkan pasal 43, seorang guru berhak mendapatkan promosi dan penghargaan atas dasar kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan. Mengenai penghargaan, bukan berarti kita harus menunggu pemerintah turun tangan memberikan perhatian terhadap kasus ini. Kepala sekolah bisa mengadakan pemberian penghargaan terhadap guru dalam nominasi guru berprestasi maupun guru favorit setiap tahun. Meskipun penghargaan yang diberikan hanya

selembar sertifikat yang dibingkai, efek kebahagiaan dari penghargaan tersebut akan mempengaruhi kinerja guru agar lebih bersemangat.

Kunandar (2014: 79) berpendapat bahwa sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Program sertifikasi yang sudah berjalan di Indonesia ini diyakini memberikan efek semangat bagi guru untuk meraih target-target pendidikan yang lebih baik. Tunjangan yang diberikan juga telah menolong kehidupan guru dalam rangka meningkatkan kesejahteraan guru.

3. Pembinaan dan Pengembangan Karir

Berdasarkan pasal 44, pemerintah, pemerintah daerah, dan penyelenggara pendidikan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan tenaga kependidikan. Soedijarto dalam Kunandar (2014: 49) berpendapat bahwa guru sebagai jabatan profesional memerlukan pendidikan lanjutan dan latihan khusus (advanced education and special training). Pembinaan dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan yang dapat mengembangkan skill guru (pelatihan komputer, pelatihan bahasa Inggris, pelatihan keprofesian) maupun pelatihan yang menambahkan khazanah keilmuan seorang guru (seminar).

Pengembangan dan peningkatan kompetensi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu

pengetahuan, teknologi, seni dan budaya, dan olahraga. Pengembangan dan peningkatan kompetensi dimaksud dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional (Danim, 2010:19)

Pada tahun 2008 di SMP Negeri 1 Binjai pertama kali RSBI (Rintisan Sekolah Berstandar Internasional) didirikan di kota Binjai. Untuk meningkatkan kualitas dan mutu guru, kepala sekolah memfasilitasi pembinaan seluruh guru dalam bidang bahasa Inggris dan komputer. Melalui pembinaan ini penulis dapat menarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah terlebih dahulu kita harus memperhatikan dan memperbaiki kualitas dan mutu dari seorang guru.

4. Pemberian Perlindungan Hukum

Belum hilang dari ingatan, seorang guru dari Sidoarjo dilaporkan ke polisi karena mencubit seorang murid. Tak lama kemudian, berhembus kabar dari Makassar seorang guru SMK dipukuli oleh orang tua murid hingga mengalami pendarahan pada bagian kepala dan hidungnya. Guru tersebut mendapat perlakuan keji tersebut setelah menampar anaknya yang mengeluarkan kata-kata kotor dan tidak sopan. Lalu, siapakan yang salah dalam kedua insiden ini? Tamparan yang dilakukan oleh guru tersebut bukanlah merupakan bentuk penyiksaan seperti yang dibayangkan sebagian orang. Namun tamparan yang dilakukan tersebut memiliki sifat mendidik agar sang murid menyadari kesalahannya dan tidak mengulangi berbicara kotor dan tidak sopan di lingkungan sekolah. Berdasarkan pasal 38 Bab XII tentang perlindungan hukum, guru berhak menerima rasa aman dalam melaksanakan

tugasnya, dan perlindungan terhadap keadaan membahayakan.

Guru memiliki otoritas penuh dalam mendidik muridnya, dan hukuman-hukuman boleh saja diberikan dengan dasar menjadi pendidikan bagi kesalahan murid dan bukan karena urusan pribadi. Guru berhak mendapatkan perlindungan hukum, selayaknya profesi-profesi lainnya. Ketakutan, kecemasan dan rasa tidak aman dalam melaksanakan tugasnya membuat guru tidak dapat melakukan kinerjanya secara optimal. Oleh karenanya, guru harus diberikan perlindungan hukum atas dasar profesi pendidik yang dilakukannya.

IV. KESIMPULAN

Guru adalah profesi yang mulia. Guru mendedikasikan waktu dan ilmunya untuk mencerdaskan anak bangsa dalam mencapai tujuan pendidikan. Sayangnya, pengabdian dan kemuliaannya tidaklah sesuai dengan taraf kesejahteraan guru dibanding dengan profesi lainnya dengan level yang sama. Dalam membentuk kinerja guru yang sesuai dengan cita-cita bangsa, sudah seharusnya pemerintah memberikan perhatian khusus kepada guru mengingat guru adalah aset bangsa pencetak generasi berpendidikan. Hal-hal yang dapat membentuk kinerja guru dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang layak, memberikan penghargaan dan motivasi agar guru kian bersemangat dalam menjalankan tugasnya, menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir agar ketrampilan guru bertambah dan mampu bersaing dalam perkembangan zaman dan memberikan perlindungan hukum dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, S. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Faturrohman, P. dan Suryana, A. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama.
- Kunandar. (2014). *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mujib, A. dan Mudzakkir, J. (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional