

Kinerja Guru dalam Rangka Menghasilkan Lulusan yang Unggul Kompetitif di SDN 212 Kota Palembang

Yuliana¹, Susi Lawati², Maryanto³, Amir Mahmud⁴

^{1,2,3,4}Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Sjakhyakirti, Palembang, Indonesia

Email: ¹yuli_72@unisti.ac.id, ²susilawati@unisti.ac.id, ³maryanto@gmail.com,

⁴amirmahmudfia@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam lembaga pendidikan atau madrasah seperti tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seseorang harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seseorang dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Kinerja guru dalam rangka menghasilkan lulusan SDM 217 dilingkungan Kota Palembang Efektivitas guru adalah proses pengajaran guru yang meliputi pengajaran, pembelajaran, pengajaran, pembelajaran, pengajaran, dan evaluasi. Guru memainkan peran penting dalam memastikan pengembangan profesional dan mendorong pertumbuhan siswa. Mereka menyediakan bahan ajar, mengajar, dan mengevaluasi siswa, dengan fokus pada keterampilan, kemampuan, dan motivasi mereka. Guru juga berperan dalam membina perkembangan siswa dan mengevaluasi kemajuan mereka dalam lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan Penelitian ini mengkaji peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 212 Palembang, menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan guru, baik formal maupun nonformal, untuk meningkatkan keterampilan pedagogi dan profesional, sekaligus menghindari dampak signifikan terhadap kinerja siswa.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Guru, SDN 212.

Abstract

Teacher performance is the work results that can be achieved by someone in an educational institution or madrasah such as their duties and responsibilities in achieving educational goals. A person's success must meet the established criteria, if the teacher has met these criteria, it means that someone can be said to be successful and have good quality. The purpose of this study is to determine the performance of teachers in order to produce HR 217 graduates in the Palembang City environment. Teacher effectiveness is the teacher's teaching process which includes teaching, learning, teaching, learning, teaching, and evaluation. Teachers play an important role in ensuring professional development and encouraging student growth. They provide teaching materials, teach, and evaluate students, focusing on their skills, abilities, and motivation. Teachers also play a role in fostering student development and evaluating their progress in a continuous learning environment. This study examines the role of teachers in improving the quality of education at SDN 212 Palembang, emphasizing the importance of teacher training and development, both formal and non-formal, to improve pedagogical and professional skills, while avoiding significant impacts on student performance.

Keywords: Human Resources, Teachers, SDN212.

PENDAHULUAN

Guru sebagai pekerjaan profesional juga memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam menjalankan tugasnya yang biasa disebut kompetensi guru. Kompetensi guru berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas-tugas keprofesionalannya. Dengan penguasaan kompetensi-kompetensi itu, diharapkan dapat diwujudkan pencapaian tujuan pendidikan nasional (Masrum, 2021).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menghasilkan lulusan yang unggul kompetitif hal ini menuntut guru agar lebih meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran karena adanya proses kinerja guru yang baik dapat dilihat dari komitmen kerja yang tinggi dan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sangat penting kinerja guru dalam rangka menghasilkan lulusan yang unggul kompetitif (Aulia, 2022). Kinerja guru di setiap organisasi sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan berkompeten (Anam, 2023).

Salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri. salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri. kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang.

Selain itu guru juga harus secara serius dan sungguh-sungguh menjalankan pekerjaannya yang terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. keseriusan kerja tersebut dapat terlihat dalam usaha guru dalam merencanakan program mengajarnya dengan baik, melaksanakan pembelajaran dengan baik misalkan dengan disiplin masuk kelas untuk mengajar siswa, mengevaluasi hasil belajar dengan tertib dan teratur. dalam aspek perencanaan pembelajaran masih ditemukan guru yang hanya menjiplak rencana pelaksanaan pembelajaran orang lain. padahal seharusnya rencana pelaksanaan pembelajaran harus dibuat sendiri oleh guru sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didiknya. dalam aspek pelaksanaan pembelajaran masih ditemukan guru yang belum disiplin dalam bekerja seperti terlambat masuk kelas dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Urian tesebut, sangat perlu dilakukan eksplorasi yang lebih lanjut untuk menunjukkan kinerja guru sangat penting dalam rangka menghasilkan lulusan yang unggul kompetitif, salah satunya dengan cara menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam artikel ini peneliti memaparkan satu rumusan masalah utama yaitu bagaimanakah kinerja guru dalam rangka menghasilkan lulusan yang unggul kompetitif di SDN 217 di kota Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Guru dalam rangka menghasilkan lulusan SDN 217 di lingkungan Kota Palembang, serta untuk mengetahui hasil lulusan SDN 217 di lingkungan Kota Palembang.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan *kualitatif* dilihat dari fenomena masalah yang ingin dikaji dengan melihat tingkat eksplanasinya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Creswell dalam (Murdiyanto, 2020) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai proses penyelidikan suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Penelitian kualitatif juga didefinisikan sebagai suatu strategi pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif dalam penelitian ilmiah (Sidiq & Choir, 2019)

Adapun yang dijadikan alasan penulis menggunakan metode *kualitatif* ini, bahwa dianggap lebih mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan yang sebelumnya tidak terduga, selain itu peneliti juga bertugas dilingkungan tempat penelitian ini sebagai guru di SDN 212 Kota Palembang, dan juga penelitian kualitatif juga lebih mendalam karena didasarkan pada pengumpulan data secara langsung, partisipan merupakan orang yang mengalami secara langsung konteks sosial objek penelitian. Hal ini relevan dengan penjelasan (Mohajan, 2018) yang menyebutkan penelitian kualitatif adalah data dikumpulkan secara langsung, data digunakan untuk mengembangkan konsep dan teori, teknik sampling dengan keterwakilan subjek secara acak, pemahaman tentang pemikiran, sikap, dan perilaku orang, terbuka untuk penjelasan alternatif, didasarkan pada pendapat, pengalaman, dan perasaan individu, berakar dari kehidupan sehari-hari masyarakat yang mengalami dan memahami fenomena sosial, memerlukan informasi yang jelas dan analisis yang detail, menggambarkan fenomena sosial secara alami.

Fokus penelitian ini mengenai Membangun Kinerja Guru Dalam Rangka Menghasilkan Lulusan Yang Unggul *Kompetitif* Di SDN 212 Kota Palembang dengan mengacu pada Merencanakan sistem pembelajaran, Melaksanakan sistem pembelajaran, Mengevaluasi sistem pembelajaran, Mengembangkan sistem pembelajaran (H. Uno, 2007).

Data penelitian ini bersumber dari pihak-pihak terkait yang berperan dalam memberikan data dan informasi dalam lingkup penelitian dan sarana yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini penulis menggunakan dua macam data menurut klasifikasi nya yaitu Data Primer, yang diambil dari sumber pertama di lapangan yang diperoleh melalui wawancara terhadap informan yang ditemui dilapangan, Data primer diperoleh dari observasi langsung ke lokasi penelitian dan hasil wawancara terhadap kepala sekolah SDN 212 dilingkungan Kota Palembang, dan Data Sekunder yakni data yang diperoleh dari Profil SDN 212 kota Palembang , perpustakaan, laporan-laporan, arsip, dokumen-dokumen serta data dan informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Data sekunder diperoleh dari hasil laporan tertulis (penelaahan dokumen) sekolah terkait, pengumpulan literatur, karya-karya tulis serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada serta sifatnya mendukung data primer. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berupa surat keputusan dan dokumen yang berkaitan dengan serta data dan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini penulis melakukan observasi atau pengamatan langsung terhadap fenomena atau gejala yang terjadi dilapangan terhadap obyek yang akan diteliti, observasi juga dimaksudkan untuk lebih mengetahui kondisi dilapangan secara mendalam dan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh obyek secara langsung dan nyata.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara yang dilakukan secara mendalam (*indepth interview*). Dimana wawancara mendalam yaitu melakukan serangkaian tanya jawab antara peneliti dengan informan yang dilakukan secara terbuka dan leluasa. Selanjutnya dalam penelitian ini dokumen berupa studi kepustakaan yakni menelusuri, mengumpulkan, dan mencatat data tertulis dan keterangan ilmiah dari buku-buku, jurnal, dan dokumen yang berisikan peraturan-peraturan, hukum-hukum, pendapat-pendapat, dan teori-teori dari para ahli yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan sesuai substansi penelitian.

Teknik Analisa data dilakukan setelah pengumpulan data dilaksanakan, yang dilanjutkan dengan mereduksi data yaitu proses pemilahan terhadap data yang diperoleh dilapangan, dimana data yang diperoleh melalui wawancara, observasi atau pengamatan yang sudah ditentukan dalam catatan lapangan, dokumen, gambar, dan lain-lain dipilah serta diambil inti dari data tersebut untuk disesuaikan dengan keperluan penelitian, reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi. Selanjutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan. Satuan itu dikategorikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori dilakukan sambil membuat penandaan (*koding*) yang akhirnya mengadakan pemeriksaan kembali keabsahan hingga ke tahap penafsiran data. tahap selanjutnya adalah menyajikan data yang diperoleh dan pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan, seperti analisis data yang dilakukan terhadap penelitian Kinerja Guru Dalam Rangka Menghasilkan Lulusan Yang Unggul Kompetitif Di SDN 212 Kota Palembang

Pengajuan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut. Triangulasi dapat dilakukan dengan sumber data, informan, dan pakar di bidang tersebut serta peneliti atau pengamat lainnya.

Penafsiran data dilakukan dengan menggunakan kategori yang telah ditetapkan. Data yang telah dikumpulkan dihubungkan dan diuji dengan kategorian yang telah disiapkan. Selanjutnya dapat ditafsirkan dengan menghubungkannya dengan konsep dan teori yang ada. Mengacu pada pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan diinterpretasikan secara kualitatif dengan maksud menjawab masalah penelitian. Data tersebut ditafsirkan menjadi kategori-kategori yang positif dan berarti menjadi bagian teori atau mendukung teori yang diformulasikan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja guru dalam menciptakan lulusan yang unggul dan kompetitif di SDN 212 kecamatan kertapati Kota Palembang. Hasil penelitian ini diperoleh melalui teknik observasi dan wawancara terhadap guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di lapangan, ditemukan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal dalam menjalankan tugas nya sebagai pendidik profesional. Ada lima dimensi kinerja guru dalam menciptakan lulusan yang unggul dan kompetitif, yaitu : kinerja sebagai pengajar, pembimbing, pengelola administrasi kelas, pengembangan kurikulum, pengembang profesi, dan pembina hubungan dengan masyarakat.

Kinerja Guru sebagai Pengajar

Dari hasil observasi, diketahui bahwa sebagian besar guru masih menggunakan metode ceramah konvensional tanpa disertai pembaruan bahan ajar sesuai perkembangan kurikulum. Guru belum memanfaatkan media pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terkesan monoton dan kurang menarik bagi siswa. Akibatnya, siswa mudah merasa jenuh dan kurang antusias dalam belajar. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SDN 212 Kota Palembang belum mencapai standar profesional dalam melaksanakan kewajibannya di sekolah.

Kinerja Guru sebagai Pembimbing

Guru profesional seharusnya menunjukkan kompetensi yang baik, yang tercermin dari kemampuan menciptakan komunikasi edukatif antara guru dan peserta didik, baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Namun, dalam kenyataannya, bimbingan yang diberikan oleh guru tidak dilakukan secara menyeluruh dari awal hingga akhir proses pembelajaran. Guru cenderung hanya memberikan bimbingan pada saat-saat tertentu, tidak terintegrasi dalam keseluruhan proses pembelajaran. Dari 17 guru yang ada (7 PNS, 2 CPNS, 8 guru honor, dan 1 penjaga sekolah), hanya dua guru yang memberikan bimbingan secara aktif: guru kelas VI dari PNS dan guru kelas VI dari guru honor.

Kinerja Guru dalam Administrasi Kelas

Sebagian besar guru belum menunjukkan kemampuan dalam mengelola administrasi pembelajaran secara tertib dan profesional. Dokumen administrasi seperti RPP, jurnal kelas, serta catatan evaluasi tidak diperbaharui atau disusun secara optimal.

Kinerja Guru sebagai Pengembang Kurikulum

Sebagai pengembang kurikulum, guru memiliki peran dalam mendesain isi dan strategi pembelajaran. Namun, Guru belum sepenuhnya mampu mengimplementasikan kurikulum 2013, terutama dalam menerapkan pendekatan saintifik (*scientific approach*), belum dijalankan secara optimal. Banyak guru merasa kesulitan dalam memahami dan melaksanakan proses penilaian, serta belum seluruh guru mengikuti pelatihan terkait kurikulum 2013.

Kinerja Guru sebagai Pengembang Profesi

Guru di SDN 212 belum melaksanakan pengembangan profesi secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru kelas VI (Bu Huraini, S.Pd), diketahui bahwa kurangnya pembinaan, keterbatasan informasi, serta rutinitas kerja menjadi kendala utama dalam pengembangan profesional guru. bahwa guru belum secara aktif melakukan pengembangan diri melalui pelatihan, workshop, atau forum ilmiah. Minimnya pembinaan serta kurangnya akses terhadap informasi pengembangan profesi menjadi faktor utama kendala. Hal ini menyebabkan lambatnya peningkatan kualitas pembelajaran dan kompetensi lulusan.

Kinerja Guru dalam Membina Hubungan dengan Masyarakat

Interaksi guru dengan masyarakat, khususnya orang tua siswa, belum intensif. Belum tampak adanya program atau strategi komunikasi yang terstruktur antara sekolah dan masyarakat dalam mendukung pencapaian mutu pendidikan. Padahal, guru sebagai tenaga profesional memiliki peran untuk menjalin kemitraan dengan orang tua dan masyarakat guna mendukung keberhasilan proses pendidikan.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah atau guru pembina yang telah mendapatkan pelatihan. Evaluasi dilakukan sekali dalam dua semester, dan hasil penilaian dijadikan dasar untuk pengembangan kompetensi guru. Dokumen pendukung, seperti perangkat pembelajaran, digunakan untuk mengevaluasi profil kinerja guru, dan hasilnya digunakan dalam menyusun program peningkatan kinerja.

Tugas Pokok dan Fungsi Guru

Tugas pokok guru mencakup kegiatan mengajar, mendidik, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi. Kinerja guru dinilai berdasarkan pelaksanaan tugas-tugas tersebut, sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan seperti UU No. 14 Tahun 2005, PP No. 74 Tahun 2008, dan Permendiknas No. 35 Tahun 2012.

Pembahasan

Kinerja Sebagai Pengajar

Dari hasil penelitian di atas, dapat dilihat bahwa kinerja guru di SDN 212 belum optimal dalam mendukung terciptanya lulusan yang unggul dan kompetitif, secara teori Menurut Mulyasa (2007), kinerja guru sebagai pengajar tercermin dari kemampuannya mengelola kelas, memilih metode pembelajaran, serta menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa guru di SDN 212 belum menerapkan variasi metode belajar aktif seperti diskusi, demonstrasi, atau project-based learning. Hal ini mengindikasikan rendahnya kompetensi pedagogik guru yang menjadi salah satu dimensi penting dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Sebagai pengajar, guru seharusnya mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik siswa dan perkembangan zaman. Kenyataan bahwa guru masih menggunakan metode ceramah secara dominan menunjukkan bahwa pembelajaran belum berorientasi pada siswa (student centered). Hal ini sejalan dengan teori pembelajaran konstruktivistik yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif siswa dalam proses belajar.

Kinerja Sebagai Pembimbing

Guru idealnya tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membimbing siswa dalam mengembangkan aspek afektif dan psikomotorik (Uno, 2011). Sebagai pembimbing, guru memiliki peran membentuk karakter dan kompetensi siswa. Namun, keterbatasan waktu dan keterlibatan yang kurang dari sebagian besar guru menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan fungsi ini. Berdasarkan teori *Vygotsky* tentang *scaffolding*, guru seharusnya mendampingi siswa secara intensif dalam proses belajar hingga mereka dapat belajar mandiri. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa fungsi ini belum berjalan maksimal sehingga, ini berdampak pada rendahnya kemandirian dan pemahaman siswa terhadap materi.

Kinerja Administratif

Administrasi pembelajaran mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab profesional guru, penting bagi guru untuk menyusun dan menjalankan rencana pembelajaran dengan tertib karena administrasi merupakan indikator profesionalitas seorang guru. Menurut Sagala (2013), administrasi yang baik mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Menurut Peraturan Menteri PAN & RB No. 16 Tahun 2009, administrasi pembelajaran merupakan aspek penting dalam penilaian kinerja guru. Ketidaktertiban dalam menyusun dokumen pembelajaran menunjukkan lemahnya kontrol manajemen mutu pendidikan di tingkat sekolah. Kelemahan di aspek ini menunjukkan masih perlunya peningkatan kemampuan manajerial guru dalam mendukung proses pembelajaran.

Pengembangan Kurikulum

Sebagai pengembang kurikulum, guru seharusnya menjadi pelaku utama dalam implementasi kurikulum di sekolah. Namun, kesulitan guru dalam memahami pendekatan saintifik dan dalam melakukan penilaian mencerminkan kurangnya kesiapan dan pemahaman terhadap kurikulum 2013. Ini sesuai dengan pandangan Murniyati (2013) bahwa peran guru dalam pengembangan kurikulum harus berdasarkan karakteristik siswa dan kebutuhan pembelajaran, guru seharusnya dapat merancang kurikulum yang kontekstual dan sesuai karakteristik siswa. Kurikulum 2013 menuntut guru untuk berperan sebagai desainer pembelajaran. Ketidakmampuan dalam mengimplementasikan pendekatan saintifik menunjukkan perlunya pelatihan lanjutan.

Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi merupakan pilar utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Nurkholis (2013), pengembangan life skill dan pendidikan berbasis kompetensi hanya dapat dicapai apabila guru terus mengembangkan keilmuannya. Fakta bahwa guru tidak secara aktif mengikuti pelatihan menunjukkan lemahnya budaya belajar dalam komunitas guru di SDN 212.

Hubungan dengan Masyarakat

Kinerja guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat pun belum efektif. Menurut teori komunitas belajar (learning community), keterlibatan orang tua dan masyarakat khususnya orang tua siswa, sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Epstein (2011), kemitraan sekolah dan masyarakat dapat meningkatkan motivasi dan prestasi siswa. Kinerja guru yang kurang

membina hubungan dengan masyarakat menandakan belum terwujudnya ekosistem pendidikan yang kolaboratif. Kolaborasi yang lemah antara sekolah dan masyarakat dapat berdampak pada rendahnya dukungan eksternal terhadap keberhasilan siswa.

Secara umum, kinerja guru di SDN 212 Kecamatan Kertapati Kota Palembang belum memenuhi standar kompetensi profesional sebagaimana yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran yang berpengaruh langsung terhadap mutu lulusan. Ketidakterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum, kurangnya pembimbingan siswa, lemahnya pengelolaan administrasi, dan minimnya pengembangan profesi menjadi faktor utama penghambat tercapainya lulusan yang unggul dan kompetitif. Diperlukan intervensi sistemik dari kepala sekolah, dinas pendidikan, serta pelibatan aktif masyarakat untuk memperbaiki kinerja guru secara menyeluruh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru di berbagai aspek – sebagai pengajar, pembimbing, administrator kelas, pengembang kurikulum, pengembang profesi, dan pembina hubungan dengan masyarakat – sangat diperlukan agar tujuan pendidikan untuk menciptakan lulusan yang unggul dan kompetitif dapat tercapai.

Adapun hasil efektivitas Kinerja guru sekolah dasar negeri 212 Kota Palembang adalah hasil pelaksanaan tugas guru dalam mendidik, mengajar, melatih dan mengarahkan, membimbing serta menilai dan mengevaluasi peserta didiknya. Dengan wujud berupa indikator kinerja yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi guru sekolah dasar. Hal ini bersesuaian pula dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru yang menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas guru dalam Pasal 52 ayat (1) mencakup kegiatan pokok dalam pembelajaran yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf (e), yang dimaksud dengan tugas tambahan, misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket. Menurut Permendiknas Nomor 35 Tahun 2012, tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan melatih, serta menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Indikator kinerja guru sekolah dasar merupakan indikator hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru. Tugas pokok dan fungsi guru, meliputi:

1. Tugas guru dalam mengajar : Mengajar merupakan rangkaian kegiatan penyampaian bahan pelajaran kepada siswa agar dapat menerima, menanggapi, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran dan merupakan sebuah cara serta proses hubungan timbal balik antara siswa dengan guru yang sama-sama aktif melakukan kegiatan. Mengajar berarti menjadi arsitek dari ruang kelas. Proses mengajar membutuhkan pemikiran, pengertian yang mendalam terhadap motivasi siswa, serta penilaian yang baik.
2. Tugas Guru dalam Mendidik : Mendidik berarti melakukan tindakan berdasarkan tujuan untuk mempengaruhi perkembangan peserta didik sebagai pribadi dalam kesatuan sistem sosial budaya, dimana dia hidup. Mendidik juga berarti mempersiapkan siswa menjadi manusia yang berkepribadian, yang bertanggung jawab kepada diri sendiri maupun pembangunan negara dan bangsa.
3. Tugas Guru dalam Melatih dan Mengarahkan : Dalam rangka mempersiapkan siswa untuk memiliki bekal hidup di dalam masyarakat, guru mengemban tugas melatih dan mengarahkan siswa dengan ketrampilan dasar yang sesuai dengan tingkat perkembangannya, dengan penerapan teknologi dan ketrampilan. Guru sebagai pelatih siswa berarti membentuk kompetensi dasar siswa, juga ketrampilan, baik intelektual maupun motorik.
4. Tugas Guru dalam Membimbing : Guru sekolah dasar memiliki tugas melaksanakan bimbingan. Titik berat dan kepedulian bimbingan di sekolah dasar adalah pada masalah perkembangan siswa. Program bimbingan di sekolah dasar diarahkan pada pencapaian kecakapan siswa dalam melaksanakan seluruh tugas perkembangannya secara efektif. Bimbingan yang diberikan dalam kelas merupakan tanggung jawab pokok bagi guru sekolah dasar.
5. Tugas Guru dalam Menilai dan Mengevaluasi : Guru memiliki tugas melakukan penilaian dan evaluasi. Kualitas penilaian sangat menentukan kualitas evaluasi. Fungsi dari penilaian guru adalah untuk membantu belajar siswa, mengetahui kekuatan dan kelemahan siswa, menilai efektivitas pembelajaran. Menilai dan meningkatkan efektivitas kurikulum, mendapatkan data untuk mengambil keputusan, melakukan komunikasi dengan melibatkan orang tua siswa. Maupun meningkatkan motivasi dan hubungan kerja dari semua yang terlibat dalam penilaian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian dengan judul Kinerja Guru Dalam Rangka Menghasilkan Lulusan Yang Unggul Kompetitif di SDN 212 di Kota Palembang dapat ditarik kesimpulan:

1. Kinerja guru secara keseluruhan di SDN 212 di Kota Palembang dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan profesi, semuanya menunjukkan yang masih di bawah standar.
2. Belum optimalnya peningkatan partisipasi guru akan pentingnya peningkatan kinerja mereka dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah SDN 212 Kota Palembang. Selain itu, belum optimalnya perubahan kinerja guru pasca sertifikasi diduga lebih disebabkan tuntutan tugas mengajar 24 jam yang belum sesuai, maka hendaknya tuntutan jumlah jam mengajar ini juga memperhitungkan jumlah jam yang dipergunakan untuk mempersiapkan pembelajaran dan memeriksa hasil pekerjaan siswa.
3. Belum optimalnya pembinaan yang terus-menerus dalam bentuk pendidikan dan pelatihan secara merata, berkesinambungan, dan berjenjang guna peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional, baik melalui jalur formal maupun non formal, sehingga kinerja guru dapat meningkat.
4. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisah-pisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya yang meliputi kompetensi Pedagogik, Sosial, kepribadian dan Profesional. belum optimalnya Kompetensi yang harus dikuasai guru tersebut seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah dasar Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru yang tersistematis.
5. Sistem penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dikembangkan oleh para pakar pendidikan melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terkait dalam hal pengelolaan kinerja terhadap kinerja guru. Sistem penilaian kinerja guru didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja guru yang maksimal dan optimal serta menjadikan guru yang profesional dan dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, namun belum berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik di SDN 212 Kota Palembang.

Saran yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Guru dalam Rangka Menghasilkan Lulusan yang Unggul Kompetitif di SDN 212 di Kota Palembang dapat disarankan antara lain:

1. Perlunya kebijakan Pemerintah Kota Palembang untuk memberikan waktu yang cukup agar guru guru mempersiapkan diri secara profesional untuk tampil prima di depan kelas. Jika mungkin guru guru dapat menulis buku materi pelajaran yang dapat dipergunakan diri sendiri untuk mengajar dalam mencapai tingkatnya. Bahkan Guru akan lebih dihormati dan dikagumi oleh anak didiknya serta dapat meningkatkan motivasi belajar siswa agar lebih unggul dan kompetitif.
2. Perlunya mengurangi beban guru dari tugas-tugas administrasi yang sangat menyita waktu. Sebaiknya tugas-tugas administrasi yang selama ini harus dikerjakan seorang guru, dibuat oleh suatu tim di Diknas atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang disesuaikan dengan kondisi daerah dan bersifat fleksibel (bukan harga mati) lalu disosialisasikan kepada guru melalui sekolah-sekolah. Hal ini dapat dijadikan sebagai pegangan guru mengajar dalam mengajar dan membantu guru-guru pemula untuk mengajar tanpa membebani tugas-tugas rutin guru.
3. Perlunya peningkatan usaha untuk meningkatkan dan pendalaman materi pelajaran melalui pelatihan-pelatihan tanpa beban biaya atau melengkapi sarana dan kesempatan agar guru dapat banyak membaca buku-buku materi pelajaran yang dibutuhkan guru untuk memperdalam pengetahuannya.
4. Perlunya penilaian kinerja guru bagi guru sebagai bahan evaluasi diri untuk melihat kelebihan dan kekurangan guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik, sehingga guru dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dalam dan kualitas layanan sert program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), sehingga sekolah dapat menyusun program kerja melalui rencana kerja sekolah yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru yang dapat diselenggarakan di tingkat sekolah dasar
5. Perlunya pengiriman guru guru untuk mengikuti pelatihan pelatihan sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan guru guru yang ada di SDN 212 Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C., Winarko, R., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4), 119–139. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1399>
- Aulia, S. P. (2022). *Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Hidayanto, D. N. (1988). *Mengenal manusia dan pendidikan*. Liberty.
- Imron, A. (1995). *Kebijaksanaan pendidikan di Indonesia: Proses, produk dan masa depannya*. Bumi Aksara.
- Kebudayaan, mentalitas dan pembangunan*. (2000). Gramedia.
- Koswara, E. (2006). Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2012 dan Implikasinya Terhadap Sistem pendidikan. *Intermedia, Jakarta: Presalindo*.
- Manan, I. (1989). Dasar-dasar sosial budaya pendidikan. *Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud*.
- Masrum, M. (2021). *Kinerja guru profesional*. 29.
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23–48.
- Murdiyanto, E. (2020). Metode penelitian kualitatif (Sistematika penelitian kualitatif). *Bandung: Rosda Karya*, 12.
- Murniyati. (2013). *Peran Guru Sebagai Pengembang Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sdn Pondok Ranggon 04 Pagi Cipayung Jakarta Timur*. 32.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya .
- Nasional, D. P. (2006). Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. *Jakarta: Pusat Kurikulum Badan Penelitian Dan Pengembangan*.
- Nurkholis. (2013). *PENDIDIKAN DALAM UPAYA MEMAJUKAN TEKNOLOGI Oleh: Nurkholis Doktor Ilmu Pendidikan, Alumnus Universitas Negeri Jakarta Dosen Luar Biasa Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto*. 1(1), 24–44.
- Pongtuluran, A. (1995). Kebijakan organisasi dan pengambilan keputusan manajerial. *Jakarta. LPMP*
- Sagala, S. (2013) Konsep dan Makna Pembelajaran : *Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, Bandung : Alfabeta.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–228.
- Soedijarto. (1998). *Pendidikan sebagai sarana reformasi mental dalam upaya pembangunan bangsa*. Balai Pustaka.
- Soedijarto, S. (2000). Pendidikan Nasional sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa dan Membangun Peradaban Negara dan Bangsa. *Jakarta: Cinaps*.
- Solichin, A. W. (1997). Analisis kebijaksanaan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan Negara. *Jakarta: Bumi Aksara*, 114.
- Tilaar, A. S. H. A. R., & Suryadi, A. (1994). Analisis kebijakan pendidikan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Tilaar, H. A. R. (1999). Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia: Strategi Reformasi Pendidikan Nasional. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Tilaar, H. A. R. (2000). *Paradigma baru pendidikan nasional*. Rineka Cipta.
- Uno, H. (2007). Metode Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Uno, H. B., & amatenggo, N. L. (2022). *Landasan Pendidikan*. Bumi Aksara.