

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**  
**MANAJEMEN KINERJA GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU**  
**PEMBELAJARAN**

**A. Landasan Teoritis**

Guru merupakan profesi professional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Guru sebagai tenaga professional bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan profesionalitasnya.

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik professional dengan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penilai, dan pengevaluasi peserta didik. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan seseorang (Simamora, 2002: 423).

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai aturan yang berlaku.

Mengukur kinerja guru memberi promosi dan solusi praktis, pengukuran kinerja guru harus komprehensif untuk menangkap esensi pengajaran yang baik, juga memberikan pemetaan dan pertanggungjawaban prestasi siswa.

Guru yang memiliki kinerja bagus akan meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga tujuan pendidikan nasional tercapai.

Mulyasa (2007 : 98) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggungjawab guru yang selanjutnya dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus yaitu meliputi sebagai berikut

- 1) Tanggungjawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari;
- 2) Tanggungjawab dalam bidang pendidikan disekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus dan RPP, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberi nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar;
- 3) Tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat;
- 4) Tanggungjawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu. Kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan hasil-hasil yang dicapainya. Tugas dan tanggung jawab guru di sekolah adalah mengajar dan mendidik siswa.

*Pettters* (Nana Sudjana, 2008: 15) menyebutkan tugas dan tanggung jawab guru adalah : 1). Guru sebagai pengajar, 2). Guru sebagai pembimbing, 3). Guru sebagai administrator kelas.

Tugas pokok yang berkaitan dengan mengajar di sekolah meliputi :

- .1). menyusun program pembelajaran,
- 2). melaksanakan kegiatan pembelajaran,
- 3). menilai hasil belajar siswa,
- 4). menyusun analisis hasil belajar siswa,
- 5). mengadakan perbaikan dan pengayaan.

Menurut *Devies* mengatakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang mempunyai ciri pekerja seorang guru, yaitu sebagai berikut :

- 1). Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- 2). Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis.
- 3). Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi siswanya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- 4). Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin diatas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang dirumuskan.

Menurut Surya Dharma (2008) proses mengumpulkan, menganalisis tentang perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja guru.

Baik buruknya kinerja guru berkaitan dengan tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai pelaksana administrator kegiatan mengajarnya, yaitu kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar.

Pada tahap merencanakan, guru menjabarkan kurikulum sampai menjadi rencana pengajaran. Hasil penjabaran dituangkan dalam perangkat pembelajaran yang meliputi analisis materi pembelajaran (AMP), program tahunan, program semester, rencana persiapan pembelajaran. Penyusunan analisis materi pembelajaran sampai rencana persiapan pembelajaran tidak harus dikerjakan oleh seorang guru, dapat juga disusun bersama oleh beberapa guru bidang studi sejenis MGMP.

Pada tahap melaksanakan, guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai program pengajaran yang sudah ditentukan. Pada tahap ini guru melakukan pengelolaan kelas dengan baik. Pada tahap menilai atau evaluasi, guru melakukan kegiatan evaluasi hasil belajar siswa.

Pelaksanaan evaluasi belajar siswa merupakan bagian yang integral dari proses pembelajaran yang diarahkan untuk menilai kinerja siswa (memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar) secara berkesinambungan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab (Usman, 2006: 14). Dalam Pedoman Kinerja guru yang disusun oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Tahun 2008, peranan guru berkaitan dengan kompetensi guru antara lain guru berperan sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator dan fasilitator, evaluator, dan pengembang kurikulum.

Dari pengertian yang diuraikan di atas dapat disimpulkan penulis bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Jadi kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan guru melaksanakan tugas sebagai pengajar yang mempunyai keahlian mendidik dan membina peserta didik agar tercapai tujuan pendidikan.

Kinerja itu meliputi beberapa aspek, yaitu : 1). Kualitas kerja, 2). Ketepatan, 3). Inisiatif, 4). Kapabilitas, 5). Komunikasi.

Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang telah dihasilkan seseorang, kualitas kerja yang baik menunjukkan orang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang dapat bekerja tepat sesuai petunjuk yang seharusnya didukung kecepatan dalam bekerja, menandakan orang tersebut memiliki kinerja yang baik.

Inisiatif menjadi tolak ukur bahwa seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan.

Tingkat kinerja yang baik dapat diamati dari kapabilitasnya, seseorang yang memiliki kemampuan yang baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerima banyak tantangan.

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dapat berkomunikasi dengan baik, baik dengan atasan bawahan dan teman sejawat (Firdausi, 2012: 54). Berdasarkan berbagai paparan di atas manajemen kinerja sebagai

rangkaiannya kinerja baik itu organisasi, kelompok, maupun individu dengan berbagai upaya peningkatan agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

Manajemen kinerja sangat diperlukan dalam rangka memenuhi standar hasil yang telah ditentukan organisasi melalui performance organisasi tersebut. Berkaitan dengan kinerja guru manajemen kinerja diartikan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu guru sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu guru dan sekolah sama.

Dalam hal ini manajemen kinerja guru berorientasi pada cara mengelola pekerjaan guru untuk mencapai target dan hasil yang diharapkan lembaga pendidikan. Manajemen kinerja guru berkaitan erat dengan pelaksanaan kerjanya di sekolah atau madrasah. Guru menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas.

Tugas guru mencakup pembuatan perencanaan pembelajaran, pembelajaran di kelas, penilaian dan evaluasi, serta langkah perbaikan dan pengayaan hasil evaluasi belajar siswa. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan peran profesinya merupakan ukuran kinerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan etos kerja dan integritas guru sesuai profesionalisme yang dipikulnya.

Pelaksanaan kerja menjadi alat ukur kemampuan pegawai dalam mendukung kesuksesan organisasi. Tenaga kerja merupakan ukuran dari organisasi telah mencapai keberhasilan dan tetap dapat berjalan di kemudian hari. Ada feedback terhadap prestasi organisasi ketika employer mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari cara pengelolaannya baik dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Kinerja guru meliputi aspek a). Perencanaan, b). Pelaksanaan dan c). Penilaian pembelajaran. Selain itu kinerja guru juga dapat dinilai dari a). Kompetensi pedagogik, b). Kepribadian, c). Profesional dan d). Sosial. Aspek perencanaan membuat program pengajaran, merumuskan tujuan pembelajaran secara operasional, menggunakan metode yang tepat. Memilih bahan ajar yang

sesuai dengan karakteristik siswa, menentukan alokasi waktu setiap pokok bahasan.

Aspek pelaksanaan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan apersepsi sebelum mengajar, menjelaskan setiap pokok bahasan, memberikan kesempatan siswa untuk aktif, melaksanakan tes awal, mengadakan *post test*, menampilkan pelajaran. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui : a). Pengembangan kompetensi, b). Peningkatan motivasi, c). Dukungan, d). Pengelolaan lingkungan kerja yang efektif, e). Kolaborasi antara guru, kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan.

#### 1. Standar Kompetensi Manajemen Kinerja Guru yang Efektif

Standar kinerja guru adalah berkenaan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, (2). Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengembangan ilmu secara terus menerus, (3). Menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat atas dasar keiklasan sebagai wujud pengamalan ilmu dan teknologi yang telah dikuasai, (4). Beradaptasi dan berkomunikasi dengan komunitas profesi untuk meningkatkan sinergi dalam pengembangan ilmu dan kinerja profesional, (5). Bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan berkomunikasi santun dan empatik dengan masyarakat luas (Janawi, 2011: 63).

Tuntutan standar kinerja guru tidak terlepas dari tugas dan fungsi guru sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran. Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pembaharuan (inovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pembawa cerita, emansipator, evaluator, pengawet, dan kulminator (Janawi, 2011: 63).

Kinerja merupakan proses membandingkan standar hasil kerja , target atau sasaran yang ditetapkan disepakati oleh bawahan dan pimpinan dengan capaian dari seluruh proses kinerja dalam kurun waktu tertentu. Menurut Armstrong manajemen kinerja adalah : *“Performance management can be defined as systematic process improving organizational by developing the*

*performance individuals and teams. It is a mean of getting result from organization, temas and individuals by unsderstanding and managing performance within an a agreed frame work of planned goal, standard an competence.*

Komunikasi yang dibangun dan diterapkan melalui kemitraan antara pimpinan dan bawahan merupakan makna dari manajemen kinerja. Sebagai suatu sistem manajemen kinerja merupakan proses memberikan arahan pekerjaan yang akan dilaksanakan serta diiringi konsep membangun harapan jelas bagi organisasi yang memberikan nilai positif bagi seluruh komponen dan organisasi.

Manejemen kinerja merupakan sistem komunikasi yang terbuka dan bekesinambungan melalui pendekatan strategis dan mewujudkan visi menjadi kekuatan pendorong yang terintegrasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai orientasi pengelolaan sumber daya dalam manejemen.

Selanjutnya *Mohrman* dalam *Amstrong* menyatakan manajemen kinerja merupakan pengembangan dan dukungan peningkatan prestasi karyawan dengan perkembangan kompetensi dan komitmen individu dalam mencapai tujuan bersama.

Sedarmayanti mendefinisikan manajemen kinerja sebagai pendekatan stratejik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi pekerja di organisasi dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi.

Definisi lain menurut Garry Desler, manajemen kinerja sebagai proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam sistem tunggal bersama yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis organisasi.

Sedangkan Surya Dharma mengartikan manajemen kinerja sebagai suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami pengelolaan kinerja sesuai sasaran, standar kerja dan kompetensi yang telah ditentukan.

Berdasarkan berbagai paparan di atas manajemen kinerja sebagai rangkaian kinerja baik itu organisasi, kelompok, maupun individu dengan berbagai upaya peningkatan agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

Manajemen kinerja guru berkaitan erat dengan pelaksanaan kerjanya di sekolah atau madrasah. Guru menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas. Tugas guru mencakup pembuatan perencanaan pembelajaran, pembelajaran di kelas, penilaian dan evaluasi, serta langkah perbaikan dan pengayaan hasil evaluasi belajar siswa.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan peran profesinya merupakan ukuran kinerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan etos kerja dan integritas guru sesuai profesionalisme yang dipikulnya. Pelaksanaan kerja menjadi alat ukur kemampuan pegawai dalam mendukung kesuksesan organisasi.

Tenaga kerja merupakan ukuran dari organisasi telah mencapai keberhasilan dan tetap dapat berjalan di kemudian hari. Pimpinan dan bawahan melaksanakan kinerja dengan totalitas tinggi sebagai wujud manajemen kinerja di organisasi. Ada *feedback* terhadap prestasi organisasi ketika *employer* mempunyai kinerja yang tinggi.

Hal ini tidak terlepas dari cara pengelolaannya baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Sebagai satu kesatuan manajemen kinerja merupakan proses yang menghubungkan antara tujuan organisasi dengan langkah-langkah pengembangan organisasi, pengembangan tenaga kerja, pengembangan sistem operasional organisasi, dan penyamaan persepsi individu dengan organisasi.

Secara khusus manajemen kinerja berdampak pada peningkatan kompetensi individu dan menjadi dasar penghargaan kerja serta mempengaruhi pada aspek pengelolaan tenaga kerja, pengembangan, dan interaksi yang baik. Falsafah yang mendukung manajemen kinerja meliputi :

a. Teori motivasi,

- 1). Teori tujuan (*goals*) yang dikembangkan *Latham* dan *Locke* tahun 1979 yang menyatakan tingkat produksi pada perusahaan meningkat 19 persen akibat proses penetapan tujuan. Teori ini berdasarkan penelitian yang mereka lakukan selama 14 tahun terhadap penetapan tujuan sebagai suatu teknik motivasi.
- 2). Teori dorongan (*reiforcement* menyatakan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan dan imbalannya berlaku sebagai insentif yang positif dan mendorong perilaku yang berhasil, dan bila diulangi akan kebutuhan yang sama dapat muncul kembali.
- 3). Teori harapan (*expenxtancy theory*) yang dikembangkan oleh *Vroom* tahun 1964 bahwa reward membawa dampak terhadap semangat kerja pegawai, perubahan sikap kerja, dan perubahan kompetensi pegawai dalam mendukung organisasi.

## 2. Organisasi yang Efektif

Organisasi yang efektif menjunjung tinggi komunikasi yang terarah dan interaktif dengan bawahan dengan kejelasan tujuan, fungsi serta orientasi kemajuan kedepan.

## 3. Keyakinan dalam Mengelola Kinerja

Pandangan ini menggambarkan landasan manajemen kinerja dan proses aplikasinya. Manajemen kinerja sebagai model *input, proses, output*, dan *outcame* berkaitan dengan: 1). *Input* ; keahlian, pengetahuan, dan ketrampilan, 2). *Proses* ; melakukan pekerjaan sesuai kompetensi yang diimban dalam memenuhi tanggung jawab, 3). *Output* : hasil yang dapat diukur dan dicapai individu, 4). *Outcame* ; dampak dari apa yang telah dicapai kinerja individu.

Tujuan manajemen kinerja mengembangkan aspek kinerja sebagai langkah pencapaian tujuan organisasi, proses mewujudkan kemampuan kinerja pegawai, mekanisme pencapaian tujuan yang efektif, dan menilai kinerja pegawai dan sirkulasi kerja organisasi berkala.<sup>13</sup> Kemudian menurut *Sheila J. Costello*, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku kinerja pegawai, manajemen kinerja bertujuan agar target di segala lini organisasi dan tanggung jawab secara hirarki.

Implementasi visi dan misi mulai dari pimpinan sampai bawahan dengan mengaplikasikannya dalam program jangka pendek, menengah, dan tahunan melalui efektifitas struktur organisasi yang ada. Manajemen kinerja guru berimbas pada pimpinan dan individu guru. Bagi pimpinan manajemen kinerja bertujuan mengurangi keterlibatan dalam segala hal, menghemat waktu, kesatuan pendapat, pegawai dapat memperbaiki kesalahannya, dan mengurangi frekuensi situasi.

Selanjutnya bagi individu guru bertujuan membantu pemahaman terhadap hal yang harus dilakukan, kesempatan mengembangkan keahlian, mengenali rintangan, dan rasa tanggung jawab. Tujuan manajemen kinerja dari paparan tersebut dimaknai sebagai proses mensinergikan organisasi dan individu dalam kesatuan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam waktu tertentu.

Manfaat manajemen kinerja berorientasi peningkatan kinerja individu dan organisasi secara bertahap dalam menginventarisir kemampuan dan reward non finansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan sirkulasi ulang kegiatan kinerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi diartikan dengan cakap atau kemampuan. Kompetensi dirumuskan sebagai tugas yang memadai, atau pemilikan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Definisi ini memahami dalam diri manusia ada suatu potensi tertentu yang dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai motivator, dalam pengertian ini lebih difokuskan pada tugas guru dalam mendidik (Janawi, 2011: 29).

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedang dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalan (Mulyasa, 2011: 25).

Houston memberikan definisi, *competence ordinarily is defined as adequacy for a task or as possession of require knowledge, skill and abilities*. Kompetensi dirumuskan sebagai suatu tugas yang memadai, atau pemilikan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Definisi ini memahami dalam diri manusia ada suatu potensi tertentu yang dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai motivator, yakni kekuatan dari dalam diri individu (Janawi, 2011: 30).

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan invetigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2011: 26).

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas, 2003 pasal 35 ayat (1)) mengemukakan bahwa standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang ditingkatkan secara berencana dan berkala.

Hal ini Nampak jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan professional (Mulyasa, 2011: 31). Dalam *Competencies and Skills Required for Teacher Certification in Florida* pendidikan profesional mencakup :

- a. *Knowledge of various types of assessment strategies that can be used to determine student levels and needs (Assessment),*
- b. *Knowledge of effective communication with students, parents, faculty, other professionals, and the public, including those whose home language is not English (Communications),*
- c. *Knowledge of strategies for continuous improvement in professional practices for self and school (Continuous Improvement),*

- d. *Knowledge of strategies, materials, and technologies that will promote and enhance critical and creative thinking skills (Critical Thinking),*
- e. *Knowledge of cultural, linguistic, and learning style differences and how these differences affect classroom practice and student learning (Diversity),*
- f. *Knowledge of the Code of Ethics and Principles of Professional Conduct of the Education Profession in Florida (Ethics),*
- g. *Knowledge of how to apply human development and learning theories that support the intellectual, personal, and social development of all students (Human Development and Learning),*
- h. *Knowledge of effective reading strategies that can be applied across the curriculum to increase learning (Subject Matter),*
- i. *Knowledge of strategies to create and sustain a safe, efficient, supportive learning environment (Learning Environment),*
- j. *Knowledge of how to plan and conduct lessons in a variety of learning environments that lead to student outcomes consistent with state and district standards (Planning),*
- k. *Knowledge of collaborative strategies for working with various education professionals, parents, and other appropriate participants in the continual improvement of educational experiences of students (Role of the Teacher),*
- l. *Knowledge of strategies for the implementation of technology in the teaching and learning process (Technology),*
- m. *Knowledge of the history of education and its philosophical and sociological foundations (Foundations of Education),*
- n. *Knowledge of specific approaches, methods, and strategies appropriate for students with limited English proficiency*

Undang - Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D IV dan memiliki empat standar kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Mulyasa (2011: 75) menyatakan bahwa kompetensi *pedagogic* merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal sebagai berikut: (1). Kemampuan mengelola pembelajaran, 2). secara operasional kemampuan, 3). mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

Perencanaan yaitu menyangkut penetapan tujuan, kompetensi dan memperkirakan cara mencapainya. Pelaksanaan yaitu proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengendalian yaitu bertujuan untuk menjamin kinerja yang dicapai sesuai rencana atau tujuan yang telah ditetapkan, antara lain adalah dengan pengembangan kurikulum/ silabus. Untuk menjamin efektifitas pengembangan kurikulum dan sistem pembelajaran, guru sebagai pengelolaan pembelajaran bersama tenaga kependidikan lainnya harus menjabarkan isi kurikulum secara rinci dan operasional kedalam program pembelajaran (silabus dan RPP).

Dengan memperhatikan prinsip sebagai berikut : Tujuan dan kompetensi yang hendak harus jelas, program harus sederhana dan fleksibel, program yang disusun dan dikembangkan harus sesuai tujuan dan kompetensi Penyusunan program pembelajaran, yaitu rencana pelaksanaan yang ditetapkan, program yang dikembangkan harus menyeluruh dan jelas pencapaiannya, harus ada koordinasi antar komponen pelaksana program pembelajaran.

Pemahaman terhadap peserta didik, Ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didik yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif, dan perancangan pembelajaran, perancangan pembelajaran mencakup tiga hal yaitu :

- a. Identifikasi kebutuhan, yaitu pada tahap ini guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan dan menyatakan kebutuhan belajar, sumber-sumber belajar yang tersedia dan hambatan yang mungkin dhadapi dalam kegiatan pembelajaran.
- b. Identifikasi kompetensi, yaitu dalam hal ini peserta didik perlu mengetahui tujuan belajar dan tingkat-tingkat penguasaan yang akan digunakan sebagai kriteria pencapaian secara implisit, dikembangkan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan memiliki kontribusi terhadap kompetensi yang dipelajari.
- c. Pembelajaran pada hakekatnya merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan.

Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis merupakan respon terhadap praktek pendidikan anti realitas yang harus diarahkan pada proses hadap masalah. Dalam pembelajaran tugas guru yang paling utama yaitu mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi pserta didik, umumnya mencakup tiga hal yaitu *pretes*, *proses*, dan *post tes*.

Pemanfaatan tehnologi pembelajaran, Guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan tehnologi pembelajaran terutama internet, agar mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, tehnologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik. Evaluasi hasil belajar,

Evaluasi adalah proses sistematis untuk mengetahui efektifitas dan efesiensi suatu kegiatan pembelajaran. Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui penguasaan kompetensi yang dimiliki peserta didik sesuai kompetensi yang telah ditetapkan. Komponen evaluasi ini dapat menggunakan bentuk tagihan missal pertanyaan lisan, kuis, tugas rumah, ulangan, tugas individu, tugas kelompok.

Pengembangan peserta didik, Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik untuk mengaktualisasi berbagai kompetensi yang dimiliki setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara antara lain dengan kegiatan ekstrakurikuler, pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (Mulyasa, 2011: 173). Penguasaan materi pembelajaran memiliki indikator yaitu : 1). Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah. 2). Memahami struktur, konsep. 3). Metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar terkait memahami hubungan konsep antar pelajaran dan menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik (Farida, 2008 : 21).

Dikatakan profesional jika mampu menguasai keahlian dan ketrampilan teoritik maupun praktik dalam proses pembelajaran. Secara rinci kompetensi profesional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1). Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian yang diampu,
- 2). Memanfaatkan teknologi informasi dan teknologi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran,
- 3). Menguasai filosofi, metodologi, teknis, dan fraksis penelitian dan pengembangan ilmu sesuai dan mendukung bidang keahlian,
- 4). Mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK,
- 5). Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat (Janawi, 2011: 48).

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Mulyasa, 2011: 117). Kepribadian yang mantap dan stabil

memiliki indikator esensial yaitu bertindak sesuai norma sosial, memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma, dan bangga sebagai guru.

Kepribadian dewasa memiliki indikator esensial yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial yaitu menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan berperilaku yang disegani. Menjadi teladan dan berakhlak mulia memiliki indikator esensial yaitu bertindak sesuai dengan imam dan taqwa, jujur, ikhlas dan suka menolong serta memiliki perilaku yang diteladani peserta didik (Farida, 2008: 18).

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Mulyasa, 2011: 173).

Kompetensi sosial dapat dirinci sebagai berikut : (1). Bersikap inklusif dan bertindak obyektif, (2). Beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan lingkungan sekitar, (3). Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lain, secara lisan, tulisan, maupun bentuk lain, (4). Berkomunikasi secara empatik dan santun dengan masyarakat luas (Janawi, 2011: 51).

Dengan demikian guru yang dapat berkomunikasi dengan baik di lingkungan sekolah akan lebih kompeten untuk memahami karakter dari unsur pendukung lingkungan belajar siswa. Dilihat secara historis, keberhasilan guru dianggap sebagai faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi pekerjaan mereka yang melibatkan faktor kognitif dan afektif. Sehingga faktor sosial sangat berpengaruh pada tingkah kognitif dan afektif siswa.

Guru tidak bisa bekerja sendiri tanpa memperhatikan lingkungannya. Ia harus sadar sebagai bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat akademik tempat ia mengajar maupun masyarakat diluar. Guru harus memiliki kepekaan

dalam lingkungan dan secara terus menerus berdiskusi dengan teman sejawat untuk memecahkan persoalan pendidikan.

Guru yang jalan sendiri diyakini tidak akan berhasil, apalagi jika ia jaga jarak dengan peserta didik. Guru harus sadar bahwa interaksi guru dengan peserta didik mesti dihidupkan agar tercipta suasana belajar yang hangat dan harmonis.

Apabila keempat kompetensi tersebut sudah dimiliki oleh guru, maka guru tersebut mampu menjadi sosok teladan bagi peserta didik dan yang lainnya. Selama ini proses pembelajaran hanya menekankan pada aspek kognitif saja. Namun dengan adanya tuntutan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial maka akan tercapai pula aspek afektif dan psikomotorik.

Di dalam pelaksanaan proses sertifikasi kompetensi ini akan menjadi penilaian dan tolok ukur keberhasilan seorang guru. Artinya, hanya guru yang berkompoten dan terampil yang akan lolos dalam sertifikasi. Selain itu, keempat kompetensi diatas adalah kompetensi yang mutlak yang harus dikuasai guru. Keempat kompetensi tersebut menjadi kompetensi standar dan menjadi standar mutu guru dalam bidang standar kompetensi (Janawi, 2011: 51).

## **B. Landasan Sistem Nilai**

Ahmad Sanusi seorang tokoh pendidikan, mengemukakan bahwa pendidikan berlandaskan pada enam sistem nilai yaitu :

- a. Nilai Teologis : berhubungan dengan keyakinan dan kepercayaan terhadap Tuhan
- b. Nilai Etika : berkaitan dengan konsep benar dan salah, baik dan buruk.
- c. Nilai Estetika : berhubungan dengan keindahan dan seni.
- d. Nilai Logika : berhubungan dengan penalaran dan pemikiran
- e. Nilai fisik : berhubungan dengan kesehatan dan kekuatan jasmani
- f. Nilai Teleologis : berhubungan dengan nilai dan tujuan hidup.

Sistem nilai menjadi dasar dalam gerakan literasi di Indonesia, memastikan bahwa pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga

membentuk karakter yang kuat dan relevan dengan nilai-nilai luhur bangsa dan diharapkan pendidikan dapat membekali peserta didik dengan nilai-nilai yang relevan dan membantu mereka beradaptasi dengan perubahan zaman.

Menurut Ahmad Sanusi Mutu pembelajaran adalah proses kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru sehingga dapat menentukan kualitas hasil belajar peserta didik. Mutu pembelajaran juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan kegiatan pembelajaran yang berfokus pada peningkatan hasil belajar. Menurut Sanusi, mutu pembelajaran adalah proses pembelajaran yang dirancang dan dilaksanakan secara efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas, dengan memperhatikan kebutuhan dan potensi peserta didik serta peran guru sebagai fasilitator.

Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Dian (2003) *Total Quality Management* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya.

Sedangkan menurut Sallis dalam bukunya *Educational Planning and Management* "Total Quality Management is a philosophy of continuous improvement which can provide any educational institution with a set of practical tools for meeting and exceeding present and future customers needs, wants, and expectations". Untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan.

Menurut Edward Sallis dalam Donni Juni Prisma, Mutu merupakan sebuah *filosofis* dan *methodologis* yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Sudarwan Danim menyatakan mutu adalah menyatakan mutu adalah mengandung makna, derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun jasa, sedangkan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 32 Tahun 2013, pada pasal 1 ayat 19 menyebutkan "pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik, antara peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik buruknya hasil yang dicapai oleh guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sekolah bisa dianggap bermutu bila berhasil mengubah sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik.

Manajemen Mutu adalah filosofi perbaikan terus-menerus yang dapat memberikan lembaga pendidikan dengan satu set alat praktis untuk memenuhi dan melampaui kebutuhan pelanggan sekarang dan masa depan, keinginan, dan harapan. Mendengar istilah mutu (kualitas), pemikiran tertuju pada suatu benda atau keadaan yang baik. Mutu (kualitas) lebih mengarah pada suatu yang baik.

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pengertian pembelajaran secara umum adalah proses interaksi antara peserta didik dengan pendidik dalam sumber belajar pada suatu lingkungan belajar yang meliputi guru dan siswa yang saling bertukar informasi.

Pembelajaran adalah upaya membelajarkan siswa dan pembelajaran merupakan proses yang sangat vital dalam mencerdaskan kehidupan manusia. Tanpa adanya pembelajaran, guru tidak akan dapat mengarahkan para siswa menemukan pengetahuan, mengembangkan sikap positif, dan melatih potensi psikomotoriknya. Pembelajaran siswa menggunakan asas pendidikan maupun teori belajar yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan.

Menurut Corey pembelajaran adalah suatu proses dimana lingkungan seseorang secara sengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku dalam kondisi khusus atau menghasilkan respon terhadap situasi tertentu.

Dengan kata lain pembelajaran pada hakikatnya merupakan proses komunikasi antara peserta didik dengan pendidik serta antar peserta didik dalam rangka

perubahan sikap. Terdapat 3 rumusan yang dianggap penting pembelajaran yaitu:

- 1). Pembelajaran merupakan upaya mengorganisasikan lingkungan pendidikan.
- 2). Pembelajaran merupakan upaya penting dalam mempersiapkan siswa untuk menjadi warga masyarakat yang baik dan diharapkan
- 3). Pembelajaran merupakan proses dalam membantu siswa untuk menghadapi kehidupan atau terjun di lingkungan masyarakat.

Aktifitas belajar sangat terkait dengan proses perencanaan ilmu dan menempatkan orang-orang berpengetahuan pada derajat yang tinggi, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT : Artinya: *“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”* (QS.Al- Mujādalah: 11)

Mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Mutu pembelajaran merupakan salah satu aspek penilaian dari suatu Sekolah. Jadi kualitas (mutu) pembelajaran dapat diartikan dengan kualitas ataupun keunggulan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, ditandai dengan kualitas atau lulusan atau output institusi pendidikan atau sekolah.

Pembelajaran atas pengajaran sering menguntungkan dan biasanya mudah untuk diamati. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu pembelajaran merupakan proses kegiatan pembelajaran siswa yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan agar dapat mencapai tujuan dan keluaran yang bermutu :

#### 1. Peningkatan Mutu Pembelajaran

Menurut (Dodi Febriansyah,2017 ) Peningkatan mutu pembelajaran dengan melalui pengembangan sebagai berikut :

- a. Model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada standar proses. Peran peserta didik dalam proses pembelajaran secara Paikem peserta didik dapat

membentuk karakter dan memiliki pola pikir serta kebebasan berpikir sehingga dapat melakukan aktivitas intelektual yang kreatif dan inovatif, berargumentasi, mempertanyakan, menemukan dan memprediksi keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan mendalam untuk mencapai pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang telah diberikan oleh guru.

- b. Bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan belajar untuk setiap mata pelajaran yang diampunya agar siswa mampu meningkatkan rasa ingin tahunya, mencapai keberhasilan mengajarnya secara konsisten sesuai dengan tujuan, Memahami perkembangan pengetahuan dengan kemampuan mencari sumber informasi, mengolah informasi menjadi pengetahuan, menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah, mengkomunikasikan pengetahuan pada pihak lain, dan mengembangkan belajar mandiri dan kelompok dengan proporsi yang wajar.

#### 1) Tantangan Pendidikan di Era Globalisasi

Era globalisasi membawa dampak signifikan dalam dunia pendidikan, termasuk di SMK Pasundan 1 dan SMK Wiraswasta Kota Cimahi. Guru sebagai tenaga pendidik menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan mutu pembelajaran agar sesuai dengan perkembangan zaman. Tantangan tersebut meliputi :

- a. Perkembangan Teknologi dan Digitalisasi Pendidikan

Kemajuan teknologi mengharuskan guru untuk menguasai dan menerapkan berbagai alat pembelajaran digital seperti Learning Management System (LMS), video conference, serta sumber belajar berbasis daring. Namun, masih banyak guru yang mengalami kesulitan dalam mengadaptasi teknologi, baik karena kurangnya pelatihan maupun keterbatasan fasilitas sekolah.

- b. Kesenjangan Akses dan Sarana Prasarana

Tidak semua sekolah memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi. Keterbatasan akses internet, perangkat komputer, atau laboratorium yang kurang memadai

menjadi hambatan dalam menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan interaktif.

**c. Perubahan Kurikulum dan Tuntutan Kompetensi Guru**

Pemerintah terus mengembangkan kurikulum yang menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan global. Guru harus mampu memahami dan mengimplementasikan kurikulum terbaru, seperti Kurikulum Merdeka, yang menekankan pada pembelajaran berbasis proyek, penguatan karakter, dan fleksibilitas dalam metode pengajaran.

**d. Kompetisi Global dalam Dunia Pendidikan dan Dunia Kerja**

Globalisasi menuntut lulusan SMK untuk memiliki kompetensi yang bisa bersaing secara internasional. Guru dituntut untuk memberikan pembelajaran yang tidak hanya berbasis teori, tetapi juga berorientasi pada keterampilan praktis dan soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, dan berpikir kritis.

**e. Motivasi dan Kesiapan Peserta Didik**

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah rendahnya motivasi belajar siswa. Perubahan pola pikir siswa akibat pengaruh media sosial dan gaya hidup digital sering kali membuat mereka kurang fokus dalam pembelajaran. Guru harus mencari strategi yang tepat untuk meningkatkan minat dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

**f. Tuntutan Profesionalisme dan Pengembangan Diri Guru**

Guru harus terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, seminar, dan sertifikasi agar mampu memberikan pengajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman. Namun, keterbatasan waktu, biaya, serta kesempatan pelatihan menjadi kendala bagi banyak guru dalam meningkatkan profesionalismenya.

**g. Peran Orang Tua dan Lingkungan dalam Pendidikan**

Peran orang tua dan lingkungan sekitar sangat mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Namun dalam era globalisasi keterlibatan

orang tua dalam pendidikan anak semakin berkurang karena kesibukan kerja atau kurangnya pemahaman mengenai pentingnya pendidikan berbasis karakter dan kompetensi. Memperkuat kolaborasi antara orang tua dan sekolah memerlukan komunikasi yang terbuka dan terjadwal secara rutin. Interaksi yang berkesinambungan seperti pertemuan tatap muka antara orang tua dan guru melalui *platform* digital, dapat memastikan bahwa orang tua selalu mendapat informasi terbaru tentang perkembangan anak di sekolah.

Dengan memahami berbagai tantangan ini, guru di SMK pasundan 1 dan Wiraswasta Kota Cimahi diharapkan mampu mencari solusi inovatif dalam meningkatkan mutu pembelajaran agar lebih adaptif dan relevan dengan kebutuhan era globalisasi.

## **B. Landasan Kebijakan**

Pembelajaran yang efektif biasanya ditandai dan diukur oleh tingkat ketercapaian tujuan oleh sebagian besar siswa. Tingkat ketercapaian itu berarti pula menunjukkan bahwa sejumlah pengalaman belajar secara internal dapat diterima oleh para siswa. Pembelajaran yang efektif itu menurut Kyriacou (2009) mencakup dua hal pokok, yaitu *quality of instruction* yang pertama berkenaan dengan jumlah waktu yang dicurahkan oleh siswa selama dalam pelajaran berlangsung.

Bagaimana para siswa terlibat dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal yang kedua berkaitan dengan kualitas aktual belajar itu sendiri. Artinya, bagaimana proses atau interaksi pembelajaran dapat berlangsung antara guru-siswa, siswa-siswa dan siswa-sumber belajar.

Perencanaan pembelajaran adalah suatu proses yang sistematis dan terorganisir dalam merancang dan mengembangkan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu. Perencanaan pembelajaran yang efektif melibatkan identifikasi tujuan pembelajaran, pemilihan strategi dan metode pengajaran, pengembangan materi pembelajaran, dan penilaian kemajuan siswa.

Perencanaan pembelajaran sangat penting karena memberikan kerangka kerja bagi pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Perencanaan yang matang memungkinkan guru untuk mengantisipasi kebutuhan siswa, mempersiapkan bahan ajar yang tepat, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Perencanaan yang efektif juga membantu guru untuk memantau kemajuan siswa dan membuat penyesuaian yang diperlukan dalam pengajaran mereka.

Dalam merencanakan pembelajaran, guru harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk karakteristik siswa, tujuan pembelajaran, sumber daya yang tersedia, dan standar kurikulum. Guru juga harus menggunakan berbagai strategi dan metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar yang beragam dari siswa mereka.

Dengan demikian, pembelajaran yang efektif itu tidak bisa dilepaskan dari pembelajaran yang berkualitas karena kualitas hasil belajar itu tergantung pada efektivitas pembelajaran yang terjadi atau diterjadikan di dalam proses pembelajaran itu sendiri. Lebih dari empat puluh tahun data penelitian yang telah dikumpulkan juga memperlihatkan bahwa para peserta didik yang menerima pembelajaran berkualitas tinggi menunjukkan belajar lebih sukses daripada peserta didik yang tidak memperoleh pembelajaran yang berkualitas (Joyce, Weil, & Calhoun, 2003).

Persoalan pendidikan khususnya yang berkenaan dengan mutu atau kualitas pendidikan ini menyangkut terselenggaranya mutu proses dan hasil pendidikan. Mutu proses pendidikan dan pembelajaran ini perlu diselaraskan dengan standar proses yang ada. Standar proses, sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 1. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan salah satu standar yang harus dikembangkan adalah standar proses.

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar proses berisi kriteria minimal proses pembelajaran

pada satuan pendidikan dasar dan menengah di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Standar proses ini berlaku untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah pada jalur formal, baik pada sistem paket maupun pada sistem kredit semester. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Permendiknas, nomor 41 tahun 2007).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggungjawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat karyawan yang harus dicapai.

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu aspek krusial dalam memastikan kualitas pendidikan yang optimal. Strategi yang efektif dalam melakukan penilaian kinerja menjadi landasan penting bagi pengembangan profesionalisme mereka serta peningkatan mutu pembelajaran.

Melalui pendekatan yang terencana, penilaian yang baik dapat menjadi instrument efektif untuk memotivasi, memberikan umpan balik, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Jadi evaluasi kinerja guru merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik didalam organisasi.

Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya (Anwar Prabu, 2006: 11-12). Tujuan penilaian kinerja guru, dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan, penting

untuk memahami tujuan dari penilaian kinerja guru, berikut beberapa tujuan dari penilaian tersebut :

- a. Penilaian Kinerja guru bertujuan untuk mengukur kemampuan mereka dalam menerapkan seluruh kemampuan kompetensi yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
- b. Tujuan lain dari penilaian kinerja adalah memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesionalisme yang tinggi.
- c. Untuk menentukan presentase hasil penilaian yang akan digunakan dalam perhitungan angka kredit guru. Perhitungan tersebut berdasarkan kinerja mereka dalam pembelajaran, bimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
- d. Sebagai tujuan akhir penilaian kinerja guru menjadi dasar dalam menyusun program pengembangan keprofesian mereka sebagai guru pembelajar yang terus berkembang.

Dalam pedoman penilaian kinerja guru yang disusun oleh dirjen PMPTK, Departemen Pendidikan Nasional dikemukakan oleh kim meliputi beberapa aspek yaitu a). *quality Qof work*, b). *promptness*, c). *initiative*, d). *capability*.

Indikator Kinerja Guru Untuk meningkatkan Mutu Pembelajaran :

- a. Kemampuan Perencanaan Pembelajaran  
Guru mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, menguasai bahan ajar, menggunakan media pembelajaran, menentukan metode pembelajaran.
- b. Pelaksanaan Pembelajaran  
Kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan mengelola kelas, menggunakan metode pembelajaran, menggunakan media pembelajaran, membangun hubungan antar pribadi.
- c. Evaluasi Pembelajaran  
Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran, menggunakan berbagai metode evaluasi, memberikan umpan balik.

1. Hubungan Antar Pribadi.

Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi dengan melakukan komunikasi yang baik, objektif dan tidak diskriminatif dan memahami karakteristik siswa.

2. Pengayaan.

Kemampuan melaksanakan pengayaan dengan memberikan kesempatan siswa untuk mengembangkan potensi dan merancang kegiatan pengayaan yang relevan dan menarik bagi siswa.

3. Penelitian Hasil belajar.

Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar dengan melakukan penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta menganalisis data untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Dalam era digital yang terus berkembang penggunaan teknologi dalam pemanfaatan media sebagai sarana pembelajaran telah lama dilakukan yaitu sejak manusia melaksanakan aktivitas belajar. Media yang membuat proses pembelajaran menjadi efektif dan efisien.

Peranan media dalam hal ini sebagai alat bantu saja. Perkembangan media yang digunakan proses pembelajaran pada dasarnya berjalan seiring dengan perkembangan teknologi. Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran saat ini banyak dicari untuk bisa memberikan dan menyebutkan contohnya, bagaimana teknologi telah mengubah lanskap pendidikan secara menyeluruh.

Dari pembelajaran daring hingga aplikasi inovatif, teknologi telah menjadi kunci utama dan membentuk pengalaman belajar yang lebih dinamis dan terjangkau bagi siswa di seluruh dunia, teknologi telah diadopsi dan diterapkan dalam konteks pembelajaran, memberikan revolusi dalam cara memperoleh dan menyampaikan pengetahuan.

Teknologi pendidikan adalah kajian dan praktik untuk membantu proses belajar dan meningkatkan kinerja dengan membuat, menggunakan dan mengelola proses dan sumber teknologi yang memadai. Tujuan teknologi pendidikan secara umum adalah untuk memecahkan masalah belajar serta

meningkatkan kinerja pembelajaran dan manfaat teknologi dalam pembelajaran yaitu dijadikan alat dalam mendukung pengembangan pengetahuan bagi para siswa serta dapat mewakili gagasan pelajar bagi pemahaman dan kepercayaan.

Pendidikan dalam perkembangan teknologi sekarang ini sudah memasuki setiap aspek kehidupan manusia, hampir dalam semua kegiatan manusia memanfaatkan teknologi termasuk dalam pemanfaatan media dalam melakukan pembelajaran dikelas. Pemanfaatan media dalam dunia pendidikan sudah menjadi kebutuhan bagi seorang guru.

Pemanfaatan media bagi seorang guru mempunyai beberapa tujuan yang dapat dijadikan dasar dalam proses pembelajaran antara lain:

- a. Memperoleh informasi dan pengetahuan
- b. Mendukung aktivitas pembelajaran
- c. Sarana persuasi dan motivasi.

Pemanfaatan Media sering kali digunakan sebagai sarana untuk memotivasi terjadinya perilaku positif bagi penggunanya khususnya bagi guru dan peserta didik. Untuk itu tujuan memotivasi peserta didik, pemanfaatan media harus mencakup upaya yang dapat digunakan untuk mempengaruhi sikap, nilai dan emosi peserta didik.

Bagi guru sangat diharapkan dengan pemanfaatan media sebagai sarana yang paling memungkinkan untuk mencapai pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Pembelajaran yang dilakukan guru dengan menggunakan media dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara langsung dan dengan cara tidak langsung.

Cara langsung dilakukan dengan menggunakan media pembelajaran langsung dilakukan oleh guru di depan peserta didik di kelas, kemudian juga bisa dilakukan dengan cara tidak langsung artinya guru tidak perlu datang dikelas berhadapan dengan peserta didik.

Guru cukup mendesain pelajaran yang ingin diajarkan tidak dilaksanakan secara langsung, akan tetapi pembelajaran didesain melalui media tertentu, misalnya ketika guru ingin menyampaikan materi wudhu, maka guru tidak

hanya berceramah didepan peserta didik menjelaskan bagaimana tata cara wudhu, akan tetapi pembelajaran tersebut dikemas dalam bentuk CD pembelajaran aktif. Dengan demikian pembelajaran yang disampaikan guru tidak langsung akan tetapi melalui media untuk menyampaikan pembelajaran dengan memutar CD.

Menurut *AECT (Association of Education and Communication Technology)* memberikan batasan tentang media sebagai bentuk dan saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan atau informasi, sedangkan menurut *NEA (National Education Association)* mengartikan media sebagai segala benda yang dapat dimanipulasikan, dilihat, didengar, dibaca atau dibicarakan beserta *instrument* yang digunakan untuk kegiatan tertentu.

Pembelajaran menurut peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 17 Tahun 2010 bab 1 ayat 1 nomor urut 38 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan mengatakan bahwa pembelajaran adalah proses intraksi peserta didik dengan guru dan atau sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Media pembelajaran adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk meyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan minat serta kemauan peserta didik sedemikian rupa sehingga proses belajar terjadi dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran secara efektif.

Teknologi adalah berasal dari Bahasa Yunani yaitu *Technologia*, menurut *Webdter Dictionary* berarti *systematic treatment* atau penanganan sesuatu secara sistematis, sedangkan *techne* sebagai kata dasar teknologi berarti *skill*, keahlian, keterampilan, ilmu.

Kata teknologi secara harfiah berasal dari Bahasa latin *texere* yang berarti menyusun atau membangun. Menurut Roger sebagaimana dikutip oleh Rusman Deni Kurniawan dan Cepi Riyana mengatakan bahwa Suatu rancangan atau desain untuk alat bantu tindakan yang mengurangi ketidak pastian dalam hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan.

Sementara menurut *Jacgues Ellul* mengatakan bahwa teknologi adalah keseluruhan metode secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisiensi dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut Vasa mengatakan bahwa teknologi adalah sebuah proses yang dilaksanakan dalam upaya mewujudkan sesuatu secara rasional.

Penggunaan teknologi adaptif memungkinkan personalisasi belajar dengan menyesuaikan materi dan aktivitas pembelajaran sesuai kebutuhan setiap siswa, *platform* pembelajaran yang dipersonalisasi menawarkan sumber daya yang relevan dan sesuai dengan minat serta gaya belajar masing-masing siswa, meningkatkan keterlibatan dan pemahaman yang lebih fokus dan efektif serta membawa pembelajaran ke tingkat yang lebih personal dan memuaskan.

Informasi menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah penerangan, pemberitahuan, sedangkan menurut Rusman dan kawan-kawan informasi adalah sejumlah data yang telah diolah melalui pengolahan data dalam rangka menguji kebenaran dan ketercapaian sesuai dengan kebutuhan.

Informasi adalah fakta atau apapun yang dapat digunakan sebagai input dalam menghasilkan informasi. Informasi itu harus merupakan hasil pengolahan, memberikan makna dan berguna atau bermanfaat.

### **C. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

1. Menurut zulfakar dengan jurnal Bukma Pengaruh Kompetensi Pedagogik guru terhadap kualitas pembelajaran di Sekolah Dasar, Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia, 2021. Kompetensi ini sangat menentukan bagaimana guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kualitas pembelajaran siswa. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi pedagogik guru terhadap mutu kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Hasilnya ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik guru terhadap mutu kualitas pembelajaran di lingkungan sekolah dasar.

2. Menurut Bukman Lian, dan Happy Fitria. Dengan jurnal Implementasi Supervisi AMKademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2022. Menjelaskan bahwa Supervisi akademik merupakan salah satu fungsi manajerial kepala sekolah yang bertujuan membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja guru dalam menghadapi tuntutan mutu pendidikan abad 21. Banyak guru mengalami stagnasi kinerja karena kurangnya pembinaan yang terstruktur. Tujuannya Untuk menganalisis bagaimana implementasi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah berdampak terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hasil Penelitian nya yaitu Supervisi akademik yang terprogram dan terstruktur meningkatkan kualitas kerja guru dalam menyusun RPP, mengelola kelas, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Guru menjadi lebih reflektif dan terbuka terhadap masukan dari kepala sekolah. Adanya peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional (misalnya, lokakarya, pelatihan), Supervisi yang dilakukan secara konsisten dan bersifat membimbing (bukan menghakimi) mendorong guru untuk lebih percaya diri dan inovatif. Kesimpulan nya yaitu Implementasi supervisi akademik yang baik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, kepala sekolah memegang peran kunci sebagai pembina akademik, bukan sekadar administrator. Dan Dibutuhkan komitmen, keahlian komunikasi, dan kemampuan pedagogik dari kepala sekolah agar supervisi benar-benar berdampak.
3. Menurut Habib Pasaribu. Dengan jurnal yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2020. Menjelaskan bahwa Mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah bukan hanya administrator, tetapi juga pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang berperan strategis dalam menciptakan iklim akademik yang kondusif, memotivasi guru, serta

mendorong inovasi dalam proses belajar-mengajar. Bertujuan Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin dapat mendorong peningkatan mutu pembelajaran melalui manajemen sumber daya, pengawasan akademik, dan penguatan budaya sekolah. Hasil penelitian Sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional atau partisipatif menunjukkan peningkatan dalam kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, Guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketika kepala sekolah aktif terlibat dalam pengembangan mutu pembelajaran. Demikian Adanya peningkatan kolaborasi antar guru, peningkatan kehadiran siswa, dan lebih baiknya suasana kelas saat kepala sekolah aktif mengelola dan memantau proses belajar dan Kepala sekolah yang kurang aktif atau hanya berorientasi administratif cenderung membuat mutu pembelajaran stagnan. Kesimpulan nya yaitu Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sangat penting dalam peningkatan mutu pembelajaran., Peran ini meliputi dimensi strategis, inspiratif, manajerial, dan akademik dan Diperlukan pelatihan kepemimpinan berkelanjutan bagi kepala sekolah untuk memastikan mereka mampu memimpin proses pembelajaran secara efektif. Jurnal ini rekomendasi dari Dinas pendidikan perlu memberikan pelatihan kepemimpinan berbasis pembelajaran (*instructional leadership*). Kepala sekolah disarankan untuk lebih terlibat dalam kegiatan guru dan pembelajaran, bukan hanya fokus pada aspek administrative dan Penerapan kepemimpinan kolaboratif dan pembelajaran berkelanjutan harus menjadi bagian dari budaya sekolah.

4. Menurut Rada Pandjaitan. Dengan jurnal yang berjudul ; Analisis Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring selama Pandemi COVID-19 *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2021. Menjelaskan bahwa Meneliti bagaimana guru melaksanakan pembelajaran daring selama pandemi, Fokus pada penggunaan *platform* (*Google Classroom, Zoom, WhatsApp*), kesiapan guru, dan hambatan teknis. Hasil dari jurnal ini adalah Kinerja guru sangat

dipengaruhi oleh literasi digital, dukungan sekolah, dan keterlibatan siswa serta tantangan terbesar adalah keterbatasan akses internet dan adaptasi metode pembelajaran.

5. Paul Septi Anis. Jurnal yang berjudul; Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dan Kualitas Pembelajaran di Sekolah Menengah *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 2023. Menjelaskan bahwa Mengkaji korelasi antara tingkat motivasi guru (intrinsik dan ekstrinsik) dengan mutu proses pembelajaran. Hasil jurnal ini yaitu memiliki Motivasi tinggi berhubungan signifikan dengan keaktifan mengajar, variasi metode, dan respons siswa jurnal ini Rekomendasi dari Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik.
6. Menurut Dr. Ariani Siregar. Dengan jurnal yang berjudul Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Pelatihan Berkelanjutan *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2024. Menjelaskan bahwa Meneliti efektivitas pelatihan berkelanjutan (*workshop, in-house training, KKG/MGMP*) dalam meningkatkan kompetensi guru, Menemukan bahwa pelatihan yang bersifat praktis dan reflektif berdampak signifikan pada kualitas pembelajaran. Jurnal ini Disarankan adanya pendampingan pasca-pelatihan agar hasilnya dapat terimplementasi optimal di kelas.
7. Jurnal Evaluasi Kinerja Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka yang dibuat oleh Sitohang harimata, *Jurnal Kurikulum dan Pembelajaran*, 2023. Menjelaskan bahwa Mengukur kesiapan dan penerapan guru terhadap Kurikulum Merdeka, termasuk penerapan pembelajaran berdiferensiasi dan proyek P5. Banyak guru masih beradaptasi, terutama dalam menyusun modul ajar dan asesmen formatif. Jurnal ini Rekomendasi dari Penguatan pelatihan teknis dan supervisi berkelanjutan diperlukan untuk optimalisasi implementasi.
8. Siti Fatiman, 2022. Pengaruh Beban Administratif terhadap Efektivitas Pengajaran Guru *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2022. Menjelaskan bahwa Menunjukkan bahwa beban administratif (rapor digital, laporan supervisi, dll.) mengurangi fokus guru pada persiapan dan evaluasi pembelajaran, Efektivitas mengajar menurun karena waktu habis untuk

tugas non-pedagogik. Jurnal ini memiliki Solusi berupa Digitalisasi sistem administrasi dan pendelegasian tugas ke staf administrasi.

9. Joshua Sihombing, 2021. Peran Komunitas Belajar Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Guru*, 2021. Menjelaskan bahwa Mengulas peran komunitas seperti MGMP, KKG, dan PLC (*Professional Learning Community*) dalam peningkatan mutu pengajaran.. Guru yang aktif dalam komunitas belajar cenderung lebih reflektif, inovatif, dan kolaboratif. Jurnal ini Rekomendasi dari Sekolah dan dinas pendidikan perlu memfasilitasi pertemuan rutin dan berbasis kebutuhan nyata guru.
10. Ignatius Christopher, 2020. Dengan jurnal yang berjudul Dampak Sertifikasi Guru terhadap Mutu Pembelajaran di Sekolah Negeri *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 2020. Menjelaskan bahwa Evaluasi hasil sertifikasi guru (PPG dan portofolio) terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran.dan menemukan dampak positif pada aspek kompetensi pedagogik dan profesional, tapi belum merata pada semua guru. Jurnal ini Disarankan adanya evaluasi berkelanjutan dan integrasi hasil sertifikasi ke dalam sistem pembinaan.
11. Mareta Bangun, 2024. Dengan jurnal yang berjudul Inovasi Pembelajaran oleh Guru dalam Meningkatkan Keterlibatan Siswa. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2024. Menjelaskan bahwa Mengkaji berbagai bentuk inovasi guru (media interaktif, pendekatan STEAM, gamifikasi) untuk meningkatkan partisipasi siswa. Guru inovatif cenderung meningkatkan minat belajar dan hasil belajar siswa secara signifikan. Jurnal ini Rekomendasi dari Sekolah perlu memberi ruang eksperimen dan dukungan teknologi bagi guru.
12. Dr.Antono Datmayanto , 2021. Penggunaan Teknologi oleh Guru dalam Pembelajaran Jarak Jauh *Jurnal Teknologi dan Pembelajaran*, 2021. Menjelaskan bahwa Menjelaskan adaptasi guru terhadap pembelajaran daring dengan teknologi seperti LMS, Zoom, dan *Google Forms*. Tantangan terbesar: kurangnya pelatihan, kendala sinyal, dan kurangnya

partisipasi siswa. Kesimpulan nya Guru yang terlatih teknologi cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi selama PJJ.

13. Mira Anggraeni, 2023. Korelasi antara Kesejahteraan Guru dan Kinerja Pengajaran *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 2023. Menjelaskan bahwa Meneliti hubungan antara gaji, tunjangan, dan kondisi kerja dengan semangat mengajar guru. Hasil nya Guru yang merasa sejahtera memiliki motivasi lebih tinggi dan performa lebih baik. Rekomendasi ini Perlu peningkatan kesejahteraan berbasis kinerja dan kejelasan jenjang karier.
14. Fafarauk Hutabarat, 2022. Jurnal yang berjudul Analisis Kompetensi Sosial Guru dalam Membangun Hubungan dengan Siswa. *jurnal Psikologi Pendidikan*, 2022. Menjelaskan bahwa Fokus pada kemampuan guru membina hubungan interpersonal dengan siswa: empati, komunikasi, dan keadilan. Guru yang memiliki kompetensi sosial tinggi menciptakan suasana kelas yang aman dan menyenangkan. Disarankan pelatihan tentang keterampilan sosial dan manajemen emosi bagi guru.
15. Universitas Padjajaran. Jurnal yang berjudul Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Kinerja Guru Pemula. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 2020. Menjelaskan bahwa Studi kuantitatif mengenai dampak pelatihan prajabatan dan induksi terhadap guru pemula.. Pelatihan terbukti meningkatkan kepercayaan diri, penguasaan metode, dan pengelolaan kelas. Rekomendasi ini dari Pemerintah harus memperkuat program mentoring dan pelatihan on-the-job bagi guru baru.
16. Buku yang ditulis oleh Suharsimi Arikunto. Yang isi bukunya nya mengenai persepsi Siswa terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Interaktif. *Pendidikan Siswa*, 2021. Menjelaskan bahwa Menggali bagaimana siswa menilai guru yang menerapkan metode pembelajaran interaktif (diskusi, proyek, tanya-jawab). Siswa merasa lebih tertarik, aktif, dan memahami materi lebih baik saat guru tidak hanya ceramah. Jurnal ini di Rekomendasi dari Pelatihan pedagogik untuk mendorong variasi metode belajar aktif.

17. Evaluasi Program Pengembangan Profesional Guru di Daerah Terpencil *Jurnal Pendidikan Daerah*, 2023. Menjelaskan bahwa Menganalisis efektivitas program pelatihan dan bantuan teknis untuk guru di wilayah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal). Jurnal ini memiliki Kendala yaitu keterbatasan akses, fasilitas minim, dan kurangnya pendampingan pasca-pelatihan. Solusi nya Digitalisasi pelatihan, kolaborasi antar sekolah, dan program mentoring jarak jauh.
18. Mulyasa, 2025. Peran *Feedback* dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru *Jurnal Evaluasi dan Pembelajaran*, 2022. Menjelaskan bahwa Menjelaskan pentingnya umpan balik (dari kepala sekolah, rekan sejawat, dan siswa) dalam memperbaiki kinerja guru. *Feedback* yang bersifat konstruktif mendorong guru untuk lebih reflektif dan profesional. Rekomendasi nya Budaya evaluasi dan refleksi rutin perlu dibangun di sekolah.
19. Nana Sudjana, dengan jurnal berjudul Pengaruh, dengan jurnal berjudul Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru *Jurnal Lingkungan dan Pendidikan*, 2020. Menjelaskan bahwa Fokus pada pengaruh iklim sekolah (kedisiplinan, kepemimpinan, hubungan antar warga sekolah) terhadap semangat kerja guru. Lingkungan yang positif meningkatkan kinerja guru secara signifikan, terutama dalam kreativitas dan komunikasi. Rekomendasi jurnal ini yaitu Kepemimpinan sekolah harus berorientasi pada pembentukan lingkungan kerja yang suportif.

#### Jurnal Internasional (2020–2025)

1. *Revealing Networks: Understanding Effective Teacher Practices in AI-Supported Classrooms using Transmodal Ordered Network Analysis* arXiv, Conrad Borchers, Yeyu Wang, Shamyia Karumbaiah, Muhammad Ashiq, David Williamson Shaffer, Vincent Aleven, 2023. *This study uses transmodal ordered network analysis to understand effective teaching practices in mathematics classrooms supported by AI tutors. By combining teacher position tracking data and human observation code, the model*

*improves understanding of the efficiency of student learning improvements compared to models that only use tutor log data.*

2. *Revealing Networks: Understanding Effective Teacher Practices in AI-Supported Classrooms using Transmodal Ordered Network Analysis arXiv, Conrad Borchers, Yeyu Wang, Shamyia Karumbaiah, Muhammad Ashiq, David Williamson Shaffer, Vincent Aleven, 2023. This study uses transmodal ordered network analysis to understand effective teaching practices in mathematics classrooms supported by AI tutors. By combining teacher position tracking data and human observation code, the model improves understanding of the efficiency of student learning improvements compared to models that only use tutor log data.*
3. *Mentoring Software in Education and Its Impact on Teacher Development: An Integrative Literature Review arXiv, Ramiro Pesina 2025. This review explores the transformational potential of digital mentoring platforms in teacher development. With their data-driven approach and high scalability, these software tools can enhance traditional mentoring practices, supporting teachers' ongoing professional growth.*
4. *Teacher-to-Classroom Assignment and Student Achievement arXiv, Bryan S. Graham, Geert Ridder, Petra Thiemann, Gema Zamarro 2020. This study analyzes the effects of teacher assignment to classrooms on student achievement in elementary and middle schools in the U.S. Using data from the Measures of Effective Teaching (MET) experiment, it finds that changes in teacher assignment within a district can have significant impacts on student learning outcomes.*
5. *Iterative Teacher-Aware Learning arXiv, Luyao Yuan, Dongruo Zhou, Junhong Shen, Jingdong Gao, Jeffrey L. Chen, Quanquan Gu, Ying Nian Wu, Song-Chun Zhu 2021. This paper introduces a learning model that considers teacher cooperative intention in the machine learning process. By integrating teacher intention into the likelihood function, this model shows improvements in learning speed and efficiency compared to previous learning algorithms.*

6. *The Impact of Teacher Professional Development on Student Achievement* *Journal of Educational Research*, Di Fu Zhao 2022. This study assessed the impact of a teacher professional development program on student achievement in mathematics and science. The results showed that, in general, there were no significant differences in test scores between groups of teachers who participated in the program and those who did not, except for elementary school students in rural areas.
7. *Effective Teaching Strategies in Multicultural Classrooms* *International Journal of Teaching and Learning*, Mr. Yi Hun, Mr. Zhang Xiaowu 2023. This systematic review identifies effective teaching strategies in multicultural classrooms. These strategies include culturally responsive approaches, the use of technology to support learning, and inclusive curriculum development.
8. *Assessing Teacher Performance through Student Feedback* *Educational Assessment Journal*, Mr. Alecandre Albert 2024. This meta-analysis evaluated the effectiveness of student feedback in improving teaching quality. Of the 23 studies analyzed, it was found that student feedback interventions had moderate positive effects on various aspects of teaching quality.
9. *Technology Integration in Teaching: A Global Perspective*. *International Review of Education*, Ersa Waleed 2021. This study examines technology integration in teacher education programs across countries. It focuses on pre-service teachers' self-efficacy, attitudes, and experiences in integrating technology, with data from 791 participants.
10. *GloTeacher Motivation and Its Effect on Classroom Performance* *bal Education Review*, Cris Han 2020. *Research and development journal of education*, Born & Gall 1980.