

ANALISIS KINERJA GURU DI SMK BINA PEMUDA CIHAMPELAS KABUPATEN BANDUNG BARAT

^{1*}Nanda Yuliana, ²Lilis Karnita Sholeha

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

e-mail : nanda1020787@digitechuniversity.ac.id

Abstract :This research aims to analyze the performance of teachers at SMK Bina Pemuda Cihampelas, West Bandung Regency. Using a qualitative approach with descriptive analysis method, this study explores specific aspects of teacher performance, especially in program planning, activity implementation, and learning evaluation. The results indicate that the performance of teachers at SMK Bina Pemuda Cihampelas shows positive development in the aspects of planning and implementation. Teachers are actively involved in designing learning programs and engaging students in the learning process, creating a participatory learning atmosphere. However, there are shortcomings in the evaluation aspect, where time constraints hinder the ability to provide optimal assessment of student learning outcomes. This research contributes to a better understanding of the dynamics of teacher performance in the environment of SMK Bina Pemuda Cihampelas. Additionally, comparisons with previous contexts also provide additional insights into the factors influencing teacher performance in various educational institutions. The conclusion of this research provides an overview that, while there is positive development in teacher performance, improvements are still needed, especially in terms of learning evaluation. As a recommendation, this research suggests increasing the allocation of time for evaluation and providing additional training for teachers in conducting learning evaluations.

Keywords : Teacher Performance, Planning, Implementation, Evaluation

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, penelitian ini mengeksplorasi aspek - aspek tertentu dari kinerja guru, terutama dalam perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas menunjukkan perkembangan positif dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan. Guru - guru aktif dalam menyusun program pembelajaran dan melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, menciptakan suasana belajar yang partisipatif. Namun, terdapat kekurangan dalam aspek evaluasi, di mana keterbatasan waktu menjadi hambatan dalam memberikan penilaian yang optimal terhadap hasil belajar siswa. Penelitian ini memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kinerja guru di lingkungan SMK Bina Pemuda Cihampelas. Selain itu, perbandingan dengan konteks-konteks sebelumnya juga memberikan wawasan tambahan terkait faktor - faktor yang memengaruhi kinerja guru di berbagai institusi pendidikan. Kesimpulan penelitian ini memberikan gambaran bahwa, sementara terdapat perkembangan positif dalam kinerja guru, masih diperlukan perbaikan khususnya dalam hal evaluasi pembelajaran. Sebagai saran, penelitian ini merekomendasikan peningkatan alokasi waktu untuk evaluasi dan penyediaan pelatihan tambahan bagi guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran

Kata Kunci : Kinerja Guru, Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi

PENDAHULUAN

Organisasi adalah entitas kompleks yang berupaya mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2017). SDM tidak hanya sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai kekuatan pendorong dalam aktivitas organisasi. Kemampuan, kreativitas, dan inovasi SDM menjadi faktor dominan dalam dinamika organisasi (Hertati, Gantino, Puspitawati, & Ilyas, 2021). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif penting untuk meraih kesuksesan jangka panjang (Shoim, Kustiyah, & Sudarwati, 2019). Penilaian kinerja pegawai di



organisasi publik memiliki relevansi signifikan. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan indikator kinerja dan menjadi dasar penting untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas (Sune, 2019).

Proses evaluasi kinerja dilakukan secara berkala dan sederhana dengan memeriksa fakta - fakta dan hambatan (Budiyanto & Mochklas, 2020) SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat bertanggung jawab untuk menyusun kebijakan teknis dan program pendidikan. Penilaian kinerja individu di sekolah ini menjadi penting untuk perbaikan di masa depan. Namun, tantangan muncul dalam penilaian kinerja yang tidak mencerminkan kinerja sebenarnya karena ketidakjelasan dalam cakupan, metode, dan indikator yang digunakan. Budiyanto dan Mochklas (2020) menggambarkan komitmen sebagai sikap kerja yang tidak hanya diperlukan untuk memotivasi individu, tetapi juga untuk menggerakkan dan mengarahkan tubuh organisasi secara keseluruhan

Kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas masih belum optimal, terkait dengan ketersediaan sarana dan prasarana sekolah serta masalah kedisiplinan. Terdapat ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tugas guru, di mana beberapa guru mengajar dengan jam kerja perminggu yang melebihi Standar Pelayanan Minimum Pendidikan Dasar. Oleh karena itu, perbaikan dan peningkatan kinerja guru diperlukan untuk memenuhi standar pelayanan dan mencapai tujuan pendidikan sekolah ini.

Tabel
Data Standar Pelayanan Minimum Jam Kerja 37.5 jam perminggu

Beban Mengajar Guru	Status	Persentase
Jumlah Guru	40	100%
Jumlah Guru mengajar lebih dari 37,5 jam	25	85,37
Jumlah Guru mengajar tidak lebih dari 37,5 jam	15	14,63

Sumber : Profil SMK Bina Pemuda Cihampelas KBB

Bedasarkan data yang disajikan, dapat memberikan gambaran tentang implementasi Standar Pelayanan Minimum (SPM) terkait jam kerja 37.5 jam per minggu. Dari total 40 guru di sekolah tersebut, sebanyak 25 guru atau 85,37% diidentifikasi mengajar lebih dari batas standar yang ditetapkan. Di sisi lain, 15 guru atau 14,63% mematuhi atau tidak melebihi batas tersebut. Namun, perlu dicatat bahwa data ini memberikan indikasi bahwa sejumlah guru mungkin bekerja di luar jam kerja yang diatur. Situasi semacam ini bisa menjadi hasil dari beberapa faktor potensial, seperti kekurangan jumlah guru atau manajemen waktu yang tidak optimal. Misalnya, pada saat jam pelajaran di kelas, masih ada pegawai atau guru yang tidak terlibat dalam proses pembelajaran. Ada juga indikasi bahwa beberapa guru mengajar di lebih dari satu kelas pada waktu yang bersamaan. Ketidaksesuaian antara kebijakan dan implementasinya di lapangan dapat memengaruhi kualitas pengajaran dan kesejahteraan guru.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut dan diskusi internal di SMK Bina Pemuda Cihampelas untuk memahami lebih dalam tantangan yang dihadapi guru. Tinjauan kebijakan jam kerja dan pengembangan strategi manajemen waktu mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada mencerminkan kondisi dan kebutuhan sehari-hari di sekolah, sambil memastikan kesejahteraan dan kinerja optimal para guru. Tantangan berikutnya yang dihadapi di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat adalah kurang optimalnya pemanfaatan alat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau komputer. Sejumlah besar guru di sekolah ini belum sepenuhnya menguasai penggunaan alat tersebut, menjadi kendala tersendiri mengingat bahwa sektor pendidikan saat ini telah bertransisi dari sistem manual ke sistem komputer. Ketidakmampuan guru dalam memanfaatkan teknologi tersebut menjadi sebuah masalah yang perlu mendapat perhatian serius.

Selain itu, terlihat kurangnya inisiatif dari sebagian guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan guru yang cenderung menunggu perintah dari atasan sebelum melibatkan diri sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya inisiatif ini dapat berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas tugas - tugas sehari - hari. Selain itu, rendahnya tingkat kerjasama antar guru juga teridentifikasi sebagai masalah, mengindikasikan perlunya peningkatan dalam kolaborasi di antara staf pengajar.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul "Analisis Kinerja Guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten



Bandung Barat." Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam mengenai kinerja guru di sekolah tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas. Analisis yang komprehensif terhadap masalah - masalah yang diidentifikasi akan memberikan wawasan yang mendalam. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan program pelatihan yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan efisiensi manajemen di sekolah tersebut.

KAJIAN TEORI

Definisi Kinerja Guru

Dari beberapa sumber yang disebutkan, istilah "kinerja" memiliki beberapa definisi yang mencakup aspek - aspek berbeda. Dalam konteks umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai atau individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Pendapat dari August W. Smith menekankan bahwa kinerja adalah hasil yang berasal dari proses yang dilakukan oleh manusia atau entitas lainnya (Rusman, 2011). Ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya terkait dengan output akhir, tetapi juga melibatkan proses - proses yang ditempuh untuk mencapai hasil tersebut. Menurut Hamzah B Uno (2013), kinerja guru dapat diartikan sebagai gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh pendidikan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru

Sementara itu perspektif Supardi (2014) menambah dimensi psikologis pada definisi kinerja. Menurutnya, kinerja mencakup tidak hanya hasil kerja dan kemampuan, tetapi juga dorongan atau motivasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian, kinerja bukan hanya tentang pencapaian konkret, tetapi juga melibatkan aspek - aspek psikologis dan motivasional yang mendorong individu untuk bekerja dengan baik. Pentingnya penetapan standar kinerja adalah untuk memberikan landasan objektif dalam mengevaluasi apakah kinerja seorang guru telah mencapai atau bahkan melampaui harapan yang telah ditetapkan. Standar kinerja juga menjadi acuan dalam pertanggungjawaban terhadap kualitas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang guru (Idris, 2017)

Peran Guru

Pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) mengharuskan adanya berbagai peran yang harus dijalankan oleh seorang guru agar dapat tetap aktif dan berinteraksi secara efektif dengan siswa. Peran guru dianggap sangat strategis dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar, terutama jika guru mampu menjadikan posisinya sebagai pekerjaan yang profesional. Sebagai seorang pendidik, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, penilai, dan evaluator. Peran - peran ini memerlukan keterampilan dan kompetensi yang tinggi untuk dapat mengelola kelas dengan efektif, memahami kebutuhan individu siswa, dan memberikan dukungan yang tepat (Sardiman, 2011).

Menurut Undang - Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2010), seorang guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jalur pendidikan, mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Dengan demikian, peran seorang guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup aspek - aspek pembimbingan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi terhadap perkembangan peserta didik.

Syaiful Bahri Djamarah (Djamarah, 2010) mendefinisikan guru sebagai individu yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Pandangan ini lebih menekankan pada fungsi guru sebagai pemberi ilmu pengetahuan, namun juga mencakup keragaman tempat pelaksanaan pendidikan, seperti masjid, surau/mushola, rumah, dan sebagainya. Ini menggambarkan bahwa pendidikan tidak terbatas pada konteks formal di sekolah, tetapi dapat terjadi di berbagai tempat sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Indikator Kinerja Guru

Menurut Nana Sudjana (2005), kinerja seorang guru dapat dilihat dari keberhasilannya dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang mencakup empat aspek utama:

1. Merencanakan Program Belajar Mengajar : Kinerja guru dimulai dengan kemampuannya merencanakan program belajar mengajar secara sistematis. Ini melibatkan perencanaan materi



- pelajaran, pengembangan metode pengajaran, dan penyesuaian terhadap kebutuhan dan karakteristik siswa.
2. Melaksanakan dan Mengelola Proses Belajar Mengajar : Kinerja guru tercermin dalam kemampuannya melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas. Guru perlu aktif memfasilitasi pembelajaran, menjaga kedisiplinan kelas, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
 3. Menilai Kemajuan Proses Belajar Mengajar : Guru harus mampu menilai kemajuan siswa dan proses belajar mengajar secara keseluruhan. Ini mencakup penggunaan berbagai alat evaluasi untuk mengukur pemahaman siswa, memberikan umpan balik, dan membuat perbaikan jika diperlukan.
 4. Menguasai Bahan Pelajaran : Kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuannya untuk menguasai bahan pelajaran. Guru yang kompeten dapat menyampaikan informasi dengan jelas, mengatasi pertanyaan siswa, dan menjelaskan konsep - konsep dengan tepat.

Keempat aspek ini mencerminkan dimensi yang penting dalam menilai kinerja guru. Guru yang berhasil dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan menguasai bahan pelajaran dianggap memiliki kinerja yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.

Kualitas Guru

Menurut (Mitchell, 1998), ukuran kinerja guru dapat diidentifikasi melalui empat komponen utama, yaitu kualitas pekerjaan (*quality of works*), keterampilan waktu (*promptness*), inisiatif, dan komunikasi. Keempat elemen ini menjadi standar ukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai sejauh mana kinerja seorang guru bersifat efektif atau tidak. Penetapan standar kinerja menjadi penting sebagai acuan untuk membandingkan pencapaian dengan harapan atau tujuan yang telah ditetapkan. Pertama, kualitas pekerjaan (*quality of works*) mencakup sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru sesuai dengan standar yang ditetapkan. Aspek ini menilai sejauh mana hasil pekerjaan mencapai tingkat kualitas yang diharapkan. Kedua, keterampilan waktu (*promptness*) menyoroti kemampuan guru dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Keefektifan seorang guru tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga sejauh mana dia dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketiga, inisiatif mengacu pada kemampuan guru untuk mengambil tindakan proaktif dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

Inisiatif adalah wujud dari motivasi internal guru untuk berusaha lebih dalam mencapai tujuan pembelajaran. Keempat, komunikasi memainkan peran kunci dalam menilai kinerja guru. Kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan baik, baik dengan siswa, rekan kerja, atau pihak sekolah, dapat mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pengajaran. Pentingnya penetapan standar kinerja adalah untuk memberikan landasan objektif dalam mengevaluasi apakah kinerja seorang guru telah mencapai atau bahkan melampaui harapan yang telah ditetapkan. Standar kinerja juga menjadi acuan dalam pertanggungjawaban terhadap kualitas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang guru (Idris, 2017). Menurut (Ivancevich, 1996), patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka organisasi
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan (Rusman, 2011).

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru (Rusman, 2011)

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru di Indonesia diharapkan memiliki kriteria kinerja yang terintegrasi dalam empat kompetensi utama, sebagaimana diatur oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Keempat kompetensi tersebut membentuk fondasi kualitas kinerja seorang guru (Rusman, 2011).

Penilaian Kinerja Guru (PKG)



Penilaian kinerja guru merupakan evaluasi terhadap setiap aspek tugas utama guru, yang dilakukan dalam konteks pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian ini melibatkan evaluasi terhadap kemampuan seorang guru dalam menguasai dan menerapkan kompetensinya. Tugas utama seorang guru dianggap tidak dapat dipisahkan dari kemampuan tersebut (Daryanto, 2013). Sistem penilaian kinerja guru adalah suatu sistem pengelolaan kinerja yang dilakukan secara individu, dengan tujuan mencapai kinerja sekolah secara optimal.

Implementasi sistem ini diharapkan mampu memberikan dampak positif pada peningkatan prestasi peserta didik. Dengan demikian, penilaian kinerja guru menjadi instrumen penting dalam mengukur kontribusi dan kualitas kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan: 1. Meningkatkan tingkat kompetensi seorang guru; 2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah; 3. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru; 4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru; 5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi, dan 6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya (Daryanto, 2013).

Untuk memperoleh hasil penilaian yang benar dan tepat, kinerja guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: 1) Valid Sistem penilaian kinerja dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan atau yang lain relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. 2) Reliabel Sistem penilaian kinerja guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapanpun. 3) Praktis Sistem penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan realibilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan (Daryanto, 2013).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam analisis kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas KBB. Pendekatan ini sesuai dengan konsep Sonhaji (2003) yang menjelaskan metode ini sebagai cara untuk menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia. Pendekatan ini juga mendapat dukungan dari konsep Sukmadinata (2012) yang menekankan pada eksplorasi proses kinerja guru. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk berinteraksi dengan subjek penelitian, memahami pandangan, dan pengalaman mereka. Ini memerlukan landasan teori dan wawasan yang luas agar peneliti dapat memahami dan menganalisis objek penelitiannya dengan baik. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain, (Abubakar, 2021).

Selain pendekatan kualitatif, penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif analitis. Menurut Sugiono (2008), metode ini berfungsi untuk mendeskripsikan objek penelitian dengan mengambil data atau sampel sebagaimana adanya. Metode ini fokus pada masalah - masalah yang ada saat penelitian dilaksanakan dan hasilnya kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Dengan menggabungkan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif analitis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas KBB, serta menawarkan solusi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, (Sugiyono, 2015).



Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: 1). Observasi: Melalui observasi langsung atau observasi partisipasi, peneliti mengamati, mencatat, dan menganalisis proses kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas. 2). Wawancara: Dengan menggunakan pedoman wawancara berbasis pertanyaan terstruktur, peneliti berinteraksi dengan partisipan untuk memperoleh informasi mendalam. 3). Dokumen: Dokumen berupa file softcopy atau hardcopy yang berkaitan dengan profil sekolah, kegiatan, data guru, dan lainnya dikumpulkan untuk mendukung analisis. Dengan pendekatan dan teknik pengumpulan data ini, peneliti berharap mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai proses kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat

Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Objektif penelitian adalah sifat, karakteristik, dan nilai seseorang, objek, atau kegiatan dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menemukan jawaban dan membuat kesimpulan

Penelitian ini difokuskan kepada Proses Kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Objek penelitian melibatkan aspek-aspek strategis seperti aspek perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi atau penilaian. Dengan meneliti aspek-aspek ini, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dengan lebih mendalam mengenai bagaimana Proses Kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat, terutama dalam konteks perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Dengan harapan, temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang signifikan dan berkontribusi dalam pemahaman Proses Kinerja guru di lingkungan SMK Bina Pemuda Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat.

Partisipan Penelitian

Penelitian ini meneliti proses kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat dengan fokus pada aspek - aspek strategis seperti perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran. Tujuannya adalah untuk memahami proses kinerja guru di sekolah tersebut secara mendalam, khususnya dalam konteks perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Partisipan penelitian dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang ditetapkan:

1. Guru - guru SMK Bina Pemuda Cihampelas, untuk mendapatkan gambaran mengenai pengalaman, pemahaman, dan praktik mereka sebagai pendidik.
2. Kepala Sekolah, untuk mendapatkan perspektif pimpinan mengenai pengelolaan sekolah dan dukungan yang diberikan kepada staf pengajar.
3. Pegawai Tata Usaha, untuk informasi terkait administrasi sekolah dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru.
4. Murid, untuk mendapatkan pandangan mengenai pengalaman belajar mereka dan persepsi terhadap kinerja guru.
5. Orang Tua/Wali Murid, untuk mendapatkan sudut pandang mengenai harapan, pengalaman, dan pemahaman mereka terhadap kualitas pengajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kinerja Guru pada aspek perencanaan menunjukkan bahwa proses perencanaan program pembelajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas merupakan tahapan yang terorganisir dengan baik. Rapat koordinasi rutin antara kepala sekolah dan dewan guru, biasanya diselenggarakan pada awal tahun atau saat perancangan anggaran, menjadi platform utama dalam merumuskan rencana pembelajaran. Kepala sekolah memandu diskusi dan menyediakan arahan terkait kurikulum dan persiapan perangkat pembelajaran. Analisis kebutuhan guru juga menjadi fokus, memastikan sumber daya guru mencukupi. Peran kepala sekolah dalam perencanaan pembelajaran sangat signifikan. Selain mengorganisir rapat koordinasi, ia memberikan pemahaman mendalam tentang kurikulum dan perangkat pembelajaran. Teknologi CCTV di ruangannya memungkinkan pemantauan langsung proses pembelajaran, memberikan kepercayaan dan dukungan.

Kepala sekolah memastikan materi pembelajaran sesuai dengan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar kurikulum. Rencana pembelajaran disesuaikan dengan tingkat kesulitan kelas yang diajarkan, dengan fokus pada pencapaian tujuan pembelajaran secara holistik. Guru di SMK Bina



Pemuda menganggap perencanaan program pembelajaran sebagai praktik rutin. Mereka konsisten menyusun rencana pembelajaran sebelum setiap sesi, memastikan materi sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Selanjutnya, guru merancang strategi pengajaran yang mencakup pemilihan metode, media yang akan digunakan, dan penyampaian materi yang mudah dipahami oleh siswa. Metode dan media dipilih berdasarkan karakteristik siswa dan materi yang diajarkan. Evaluasi pembelajaran direncanakan dengan membuat alat evaluasi, menetapkan kriteria penilaian, dan memastikan hasil penilaian mencerminkan pemahaman siswa.

Guru tetap responsif terhadap kebutuhan dan perkembangan siswa selama proses perencanaan, menyesuaikan program pembelajaran dengan kondisi kelas yang dinamis melalui interaksi aktif dan melibatkan siswa dalam proses. Staf TU memiliki peran penting dalam proses perencanaan pembelajaran. Mereka membantu guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dan mendukung administrasi serta dokumentasi. Meskipun sebagian besar guru telah melaksanakan perencanaan dengan baik, beberapa memerlukan dukungan tambahan untuk meningkatkan efektivitas perencanaan. Hasil wawancara dengan siswa menunjukkan bahwa guru secara konsisten menyampaikan perencanaan pembelajaran di kelas. Siswa merespons positif terhadap perencanaan tersebut, merasa lebih fokus dan percaya diri dalam proses pembelajaran. Orang tua siswa merasa tujuan pembelajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas jelas dan terlibat dalam proses perencanaan. Mereka mendapatkan informasi rutin tentang kurikulum, materi pembelajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler serta laporan kemajuan siswa secara berkala.

Perencanaan program pembelajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas dilaksanakan dengan baik dan efektif, dengan dokumen seperti RPP, Silabus, Prota, dan Promes tersusun rapi. Kepala Sekolah aktif memandu proses perencanaan, sementara Staf TU mendukung administrasi dan dokumentasi. Meskipun sebagian besar guru terlibat aktif, beberapa mungkin belum memaksimalkan proses perencanaan. Hasil positif dari perencanaan ini adalah proses pembelajaran yang terstruktur dan siswa mendapatkan gambaran yang jelas tentang tujuan pembelajaran.

Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, Kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas dianggap baik oleh Kepala Sekolah. Ada pemantauan dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan program pembelajaran, termasuk observasi langsung dan umpan balik dari siswa dan orang tua. Guru diberdayakan melalui pelatihan, workshop, dan forum diskusi untuk berbagi pengalaman dan praktik baik. Teknologi informasi dan media pembelajaran modern juga diintegrasikan. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru memulai dengan kegiatan pendahuluan, diikuti oleh kegiatan inti dengan pendekatan saintifik, dan penutup dengan rangkuman atau kesimpulan. Guru memotivasi siswa dengan kegiatan partisipasi aktif, diskusi, games, dan berbagai media pembelajaran. Mereka juga proaktif dalam mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran. Kepala Tata Usaha (TU) memainkan peran penting dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran, mengelola administrasi dan logistik yang mendukung, seperti jadwal pelajaran, kehadiran guru dan siswa, serta fasilitas pendukung lainnya.

Dalam mendukung guru, staf TU menyusun jadwal dan distribusi ruang kelas, mencatat kehadiran, dan menyediakan sarana pembelajaran. Staf TU berperan penting dalam administrasi dan logistik selama kegiatan pembelajaran. Murid di SMK Bina Pemuda Cihampelas menilai guru berkompeten dan metode pembelajaran menarik. Namun, interaksi dengan siswa perlu ditingkatkan. Saran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran meliputi penggunaan media inovatif dan dukungan kegiatan ekstrakurikuler. Orang tua menganggap pelaksanaan pembelajaran cukup baik dan berharap mendapatkan informasi progres belajar anak lebih detail. Kolaborasi antara sekolah dan orang tua perlu ditingkatkan melalui komunikasi dua arah dan pertemuan interaktif.

Observasi menunjukkan sebagian besar guru menjalankan rencana dengan baik, namun ada yang harus menyimpang karena alasan tertentu. Interaksi antara guru dan siswa bervariasi, dengan beberapa kelas menciptakan lingkungan partisipatif. Guru memberikan kesempatan berbicara dan berdiskusi kepada siswa. Namun, beberapa kelas kurang aktif, dan beberapa siswa kesulitan memahami konsep. Guru menunjukkan kemampuan komunikasi yang baik, namun perlu pendekatan yang lebih variatif dan contoh konkret untuk meningkatkan pemahaman siswa. Dukungan guru kepada siswa bervariasi, dengan beberapa ruang untuk peningkatan.

Pada aspek evaluasi / penilaian SMK Bina Pemuda Cihampelas menerapkan sistem evaluasi kinerja guru yang komprehensif, mencakup aspek pembelajaran formal dan informal. Proses penilaian



menekankan keadilan, objektivitas, dan transparansi dengan kriteria kompetensi yang jelas, melibatkan observasi langsung, dan instrumen penilaian terstruktur. Evaluasi melibatkan pihak eksternal untuk memastikan objektivitas. Evaluasi kinerja guru bukan hanya sebagai alat pengukur, tetapi juga sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Guru yang belum mencapai tingkat ketuntasan belajar diberikan program remedial, sementara yang sudah mencapai diberikan program pengayaan.

Dalam mengevaluasi kemajuan siswa, SMK Bina Pemuda menerapkan metode yang beragam, termasuk evaluasi formatif dan sumatif, teknik observasi langsung, ujian, proyek siswa, dan keterlibatan aktif dalam diskusi kelas. Siswa juga diajak berpartisipasi dalam proses evaluasi diri melalui refleksi dan diskusi kelompok. SMK Bina Pemuda Cihampelas memiliki sistem evaluasi kinerja guru yang komprehensif, melibatkan berbagai pihak seperti sesama guru, kepala sekolah, dan program pengembangan profesional. Guru melihat evaluasi ini sebagai peluang pertumbuhan dan peningkatan kualitas pengajaran. Hasil evaluasi digunakan untuk merumuskan rencana pengembangan diri dan strategi pengajaran yang lebih inovatif dan adaptif. Sekolah berkomitmen untuk terus meningkatkan diri dengan mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan dan berkolaborasi dengan rekan-rekan guru.

Staf TU berperan penting dalam proses evaluasi kinerja guru, tidak hanya dalam aspek administratif tetapi juga sebagai fasilitator kegiatan evaluasi. Mereka memastikan kelancaran proses evaluasi dengan menyediakan dukungan logistik dan administratif, serta melakukan evaluasi terhadap sistem dan prosedur untuk meningkatkan efisiensi. Dari perspektif murid, sistem evaluasi di SMK Bina Pemuda dianggap cukup baik karena membantu siswa memahami kemajuan belajar dan area yang perlu diperbaiki. Namun, ada kebutuhan untuk penjelasan yang lebih rinci terkait nilai atau penilaian tertentu. Guru di sekolah ini mendorong siswa untuk melihat evaluasi sebagai peluang untuk meningkatkan prestasi dan menyediakan program tutor dan bimbingan untuk mendukung siswa yang memerlukan.

Hasil wawancara dengan orang tua murid SMK Bina Pemuda menunjukkan beragam respons dan harapan terkait sistem evaluasi di sekolah. Beberapa orang tua merasa puas dengan cara sekolah menilai kemajuan anak, sementara yang lain mungkin mengalami tantangan atau kebingungan. Beberapa orang tua memandang sistem evaluasi sebagai alat yang informatif, namun ada yang menginginkan lebih banyak rincian atau informasi spesifik. Orang tua memiliki harapan untuk adanya komunikasi yang lebih terbuka antara sekolah dan orang tua, seperti pertemuan rutin atau laporan kemajuan berkala. Selain itu, ada saran terkait jenis evaluasi atau penilaian tertentu yang dianggap lebih mendalam atau mendukung untuk perkembangan anak.

Observasi di SMK Bina Pemuda menunjukkan penggunaan berbagai metode evaluasi untuk mengukur kemajuan siswa, termasuk tes, tugas, proyek, dan evaluasi formatif lainnya. Proses evaluasi kinerja guru juga diamati, termasuk faktor-faktor seperti kemampuan mengajar, penguasaan materi, interaksi dengan siswa, dan penggunaan media pembelajaran. Dicatat apakah hasil evaluasi kinerja guru dan kemajuan siswa digunakan secara efektif untuk membuat perbaikan atau penyesuaian. Observasi mencakup pemantauan terhadap tindakan konkret yang diambil oleh pihak sekolah setelah menerima hasil evaluasi, seperti pelatihan tambahan untuk guru, penyesuaian kurikulum, atau implementasi strategi perbaikan lainnya. Melalui hasil observasi ini, dapat diidentifikasi sejauh mana sistem evaluasi di SMK Bina Pemuda berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Hal ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana siklus evaluasi diintegrasikan dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Pembahasan

Kinerja Guru Dalam Perencanaan Program Pembelajaran

Kinerja guru di SMK Bina Pemuda dalam perencanaan pembelajaran terlaksana dengan baik. Guru-guru secara rutin menyusun materi pembelajaran dan berdiskusi untuk keselarasan materi dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum sekolah (Mangkunegara, 2017). Berikut beberapa hal yang ditemukan pada aspek perencanaan program :

1. Efektivitas Perencanaan Program Pembelajaran

Perencanaan di SMK Bina Pemuda Cihampelas efektif dengan dokumen Perspektif Supardi (2014) seperti RPP, Silabus, Prota, dan Promes tersusun dengan baik. Guru terlibat aktif dalam menyusun perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum



2. Keterlibatan Kepala Sekolah dan Staf TU
Kepala sekolah dan staf TU aktif dalam mendukung proses perencanaan, dan menurut Rusman (2011) harus memastikan keselarasan antara perencanaan dan visi-misi sekolah, serta mendukung administrasi dan dokumentasi.
3. Kinerja Guru
Mayoritas guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas terlibat aktif dalam perencanaan pembelajaran. Namun, ada beberapa kasus di mana beberapa guru mungkin belum memaksimalkan proses perencanaan.
4. Dampak Terhadap Pembelajaran
Menurut Sadirman (2011) Perencanaan pembelajaran yang baik memiliki dampak positif pada proses pembelajaran. Guru dapat menyampaikan materi dengan terstruktur, menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas, memantau kemajuan siswa, dan mengajar dengan efektif
Dengan demikian, kualitas perencanaan program pembelajaran memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas, dengan dokumentasi perencanaan membantu pemantauan dan evaluasi kemajuan siswa serta memberikan landasan untuk pembelajaran yang lebih baik.

Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Kegiatan

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas cukup baik. Guru - guru berhasil mengelola kelas menjadi ruang belajar yang aktif, kreatif, dan inovatif. Selain itu, guru memberikan peran aktif kepada siswa dalam menetapkan aturan di kelas, menciptakan suasana belajar yang partisipatif. Berikut yang perlu diperhatikan saat pelaksanaan kegiatan :

1. Kesesuaian Pelaksanaan dengan Perencanaan Program Pembelajaran
Guru - guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas mampu menjalankan program pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya, termasuk RPP, Silabus, Prota, dan Promes. Menurut Idris (2017) Hal ini mencerminkan kesiapan guru dalam mengimplementasikan kurikulum yang berlaku.
2. Penggunaan Metode Pembelajaran
Hasil penelitian menunjukkan variasi dalam penggunaan metode pembelajaran oleh guru - guru. Ada upaya untuk menyajikan materi dengan pendekatan yang berbeda, menciptakan lingkungan kelas yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Menurut Sadirman (2011) hal ini merupakan pelaksanaan yang baik.
3. Penggunaan Media dan Sumber Pembelajaran
Guru - guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas memanfaatkan berbagai jenis media dan sumber daya pembelajaran, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Daryanto (2013) seperti proyektor, komputer, dan buku referensi, untuk mendukung proses belajar mengajar.
4. Pengorganisasian Pembelajaran
5. Pengorganisasian pembelajaran mencerminkan kesiapan guru dalam melaksanakan program dengan struktur yang terstruktur. Guru telah mendefinisikan tugas dan tanggung jawab masing - masing dengan jelas, serta mengatur alokasi waktu untuk setiap mata pelajaran sesuai dengan kurikulum (Mulyasa, 2005).
6. Tantangan dalam Pengelolaan Kelas
Meskipun ada upaya untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, tetap ada tantangan dalam pengelolaan kelas yang memerlukan strategi untuk diatasi, seperti gangguan dalam kelas yang dapat mempengaruhi fokus siswa.
7. Peran Orang Tua dalam Pembelajaran
Peran orang tua memiliki signifikansi penting dalam mendukung keberhasilan siswa. Kolaborasi antara rumah dan sekolah dianggap penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan optimal bagi siswa (Rusman, 2011).

Kinerja Guru Dalam Evaluasi/Penilaian

Penelitian menunjukkan ada kekurangan dalam evaluasi pembelajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas. Keterbatasan waktu dan jumlah materi menjadi hambatan dalam memberikan evaluasi yang maksimal. Meskipun demikian, kualifikasi pendidikan guru mendukung peningkatan kinerja, dan



kepala sekolah memberikan bimbingan yang aktif (Rusman, 2011). Korelasi antara persepsi siswa dan prestasi siswa menunjukkan pentingnya evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru.

1. Sistem Evaluasi Kinerja Guru

Sistem evaluasi ini dirancang untuk memastikan kinerja guru sesuai dengan standar, dengan kepala sekolah dan pengawas terlibat secara aktif. Penilaian mencakup berbagai aspek kinerja guru, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Transparansi dan keterlibatan guru dalam evaluasi dianggap positif (Idris, 2017).

2. Penggunaan Hasil Evaluasi untuk Perbaikan Kinerja

Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan perbaikan, menyusun program pelatihan, dan menawarkan pembinaan. Guru mendapatkan umpan balik spesifik dan konstruktif, dan pemantauan berkala dilakukan untuk memastikan efektivitas langkah-langkah perbaikan (Idris, 2017).

3. Partisipasi Guru dalam Proses Evaluasi

Guru terlibat dalam seluruh proses evaluasi, mulai dari menetapkan tujuan, mengumpulkan data, hingga refleksi diri dan pengembangan rencana perbaikan. Partisipasi guru menciptakan siklus evaluasi yang berkelanjutan dan mendukung budaya pembelajaran kontinu.

4. Kesesuaian Program dengan Tujuan Pendidikan

Program evaluasi kinerja guru harus sejalan dengan visi, misi, dan tujuan pendidikan sekolah. Evaluasi melibatkan aspek kinerja guru yang berdampak pada hasil pembelajaran siswa dan standar kompetensi.

5. Perbaikan Masih Diperlukan dalam Beberapa Aspek

Meskipun sistem evaluasi berjalan dengan baik secara keseluruhan, ada beberapa area yang memerlukan perhatian dan perbaikan, seperti penggunaan media pembelajaran

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Perencanaan program pembelajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas menunjukkan efektivitas yang tinggi, dengan dokumen perencanaan seperti RPP, Silabus, Prota, dan Promes yang tersusun dengan baik. Guru terlibat aktif dalam perencanaan pembelajaran, menunjukkan kesiapan mereka dalam mengikuti kurikulum yang berlaku. Kontribusi dari kepala sekolah dan staf TU dalam proses perencanaan sangat membantu, memastikan setiap guru memahami kebutuhan kurikulum dan siswa. Dalam pelaksanaan kegiatan, guru secara umum telah menunjukkan tingkat kesesuaian yang memuaskan dalam melaksanakan program pembelajaran. Terdapat variasi dalam penggunaan metode pembelajaran, dengan sebagian besar guru telah mengimplementasikan strategi pengajaran yang inovatif. Pemanfaatan media dan sumber belajar mencerminkan komitmen guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, tantangan dalam pengelolaan kelas masih ada dan memerlukan peningkatan strategi untuk meningkatkan keterlibatan siswa.

Sistem evaluasi kinerja guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas telah berhasil diimplementasikan dengan baik, dengan kunjungan kelas rutin oleh kepala sekolah dan pengawas. Evaluasi kinerja guru digunakan secara efektif untuk perbaikan kinerja, dengan tindakan konkret seperti pelatihan tambahan dan pembinaan diambil berdasarkan temuan evaluasi. Guru - guru terlibat aktif dalam proses evaluasi dan menyadari pentingnya evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa SMK Bina Pemuda Cihampelas telah melakukan upaya yang baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Meskipun demikian, masih ada beberapa area yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Kinerja Guru di SMK Bina Pemuda Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat, sejumlah saran dapat diajukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan proses pembelajaran di SMK Bina Pemuda Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat. Adapun yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut :

1. Penyempurnaan Program Pelatihan Guru

Mengingat pentingnya peran guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan berkala. Pelatihan dapat



melibatkan strategi pembelajaran terkini, peningkatan keterampilan evaluasi, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pengajaran.

2. Penguatan Penggunaan Media Pembelajaran

Untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, perlu dipertimbangkan peningkatan fasilitas dan penggunaan media pembelajaran. Dukungan lebih lanjut terhadap infrastruktur teknologi, seperti penambahan proyektor, dapat membantu guru dalam menyampaikan materi secara lebih interaktif dan menarik.

3. Penyusunan Pedoman Evaluasi yang Jelas

Sekolah dapat menyusun pedoman evaluasi yang lebih rinci dan jelas, termasuk alokasi waktu yang memadai untuk setiap kegiatan evaluasi. Hal ini dapat membantu guru dalam memberikan penilaian yang lebih holistik dan memastikan bahwa evaluasi mencakup seluruh aspek yang relevan.

4. Penguatan Kolaborasi Antar Guru

Kolaborasi antar guru dapat ditingkatkan melalui forum diskusi berkala atau pertemuan rutin. Membangun budaya kolaboratif dapat meningkatkan pertukaran ide dan pengalaman, yang pada gilirannya dapat memperkaya metode pengajaran dan perencanaan pembelajaran.

5. Menggalakkan Partisipasi Siswa dalam Proses Pembelajaran

Guru dapat mendorong partisipasi siswa lebih aktif dalam proses pembelajaran dengan menciptakan suasana kelas yang inklusif dan mendukung. Pemberian tanggung jawab kepada siswa dalam menetapkan aturan kelas dapat membangun suasana belajar yang partisipatif.

6. Penggunaan Sumber Belajar yang Diversifikasi

Diversifikasi sumber belajar dapat membantu menyajikan materi pembelajaran dengan cara yang lebih menarik dan sesuai dengan gaya belajar beragam siswa. Guru dapat mencari dan memanfaatkan sumber belajar yang bervariasi untuk mendukung pemahaman siswa.

Dengan menerapkan saran - saran ini, diharapkan SMK Bina Pemuda Cihampelas dapat terus meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran, sehingga mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. *Sinarmas Pematangsiantar*. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Budiyanto, & Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. . In *Evaluasi Kinerja SDM* .
- Daryanto. (2013). *Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media
- Djamarah, S. B. (2010). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamzah, U. B., & Lamatenggo, N. (2013). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertati, Gantino, Puspitawati, & Ilyas. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia guna Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal Pasien Rumah Sakit Era Covid-19. *Economics and Digital Business Review* .
- Idris, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada SD Negeri Tanjung. *JMM Online* , 189-201.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya,.
- Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Purba, D. S., Saragih, L., & Tarigan, W. J. (2022). Analisis Pengaruh Keandalan dan Daya Tanggap Pegawai Tata Usaha SMK 2 GKPS Pematangsiantar Terhadap Kepuasan Siswa. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 121-131
- Rusman. (2011). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Rukhmana, T., Darwis, D., IP, S., Alatas, A. R., SE, M., Tarigan, W. J., ... & S ST, M. M. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. CV Rey Media Grafika
- Sardiman. (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Shoim, Kustiyah, & Sudarwati. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Islam 1 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika* , 186–192.
- Sidauruk, I. P., Parinduri, T., & Munthe, R. N. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Mengajar Guru Di SMA SWASTA Teladan Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.353>
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sonhaji, A. (2003). Teknik Penulisan Lapangan Kualitatif Dan Penelitian Kualitatif Ilmu Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2005). Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif , Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta,.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2012). Metode Penelitian Pendidikan . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sune. (2019). Kinerja Kepala Desa dalam Pembangunan Infrastruktur Desa Sidorukun Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan* , 218–245.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- UU Guru dan Dosen. (2010). Jakarta: Sinar Grafika Offset.