

Kebermaknaan, Filosofis dan Kerangka Konsep Teori Kinerja Guru Di SDN Priuk Di Gugus 1 Kecamatan Periuk Kota Tangerang

Aan Supiati^{1*}, Hamid Al Jufri², Musringudin³

¹Sekolah Dasar Negeri Priuk 01

^{2,3}Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

*Corresponding email: aansupiati@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.9000/jpt.v4i1.2096.g514>

Abstrak - Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebermaknaan, landasan filosofis, serta kerangka konsep yang dapat digunakan dalam memahami dan meningkatkan kinerja guru di SDN Priuk, Gugus 1, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang. Pendekatan penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode deskriptif analitis, yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi profesional, lingkungan kerja, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan efektivitas pengajaran, tetapi juga dengan kesejahteraan psikologis dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Dari perspektif filosofis, kinerja guru dapat dikaji melalui pendekatan eksistensialisme dan pragmatisme pendidikan, yang menekankan pada pemenuhan potensi individu serta dampak nyata terhadap hasil belajar siswa. Selain itu, penelitian ini mengusulkan kerangka konsep yang menghubungkan aspek motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai kebermaknaan dan teori yang mendasari kinerja guru, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar.

Kata kunci: Kinerja Guru, Kebermaknaan, Filosofis, Kerangka Konsep, Pendidikan Dasar.

Abstract - Teacher performance is one of the main factors in determining the quality of education in elementary schools. This research aims to analyze the meaningfulness, philosophical basis, and conceptual framework that can be used in understanding and improving teacher performance at SDN Priuk, Gugus 1, Periuk District, Tangerang City. This research approach is qualitative with analytical descriptive methods, which examine factors that influence teacher performance, such as professional competence, work environment, and intrinsic and extrinsic motivation. The research results show that meaningfulness in teacher performance is not only related to teaching effectiveness, but also to psychological well-being and professionalism in carrying it out. From a philosophical perspective, teacher performance can be studied through an educational existentialism and pragmatism approach, which emphasizes providing individual potential as well as a real impact on student learning outcomes. In addition, this research proposes a conceptual framework that connects aspects of motivation, work environment, and educational policy in improving teacher performance in a sustainable manner. With a deeper understanding of the meaning and theories underlying teacher performance, it is hoped that the results of this research can become a reference for policy makers in designing strategies to improve the quality of education at the elementary school level.

Keywords Teacher Performance, Meaningfulness, Philosophical, Conceptual Framework, Basic Education.

Pendahuluan

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Dengan memahami makna dan filosofi di balik kinerja guru, serta mengembangkan kerangka



konsep yang tepat, diharapkan dapat ditemukan strategi efektif untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas pengajaran.

Selain itu permasalahan lain yang ditemukan masih rendahnya motivasi kerja guru. Hal ini tampak ketika proses belajar mengajar di kelas, masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru menyebabkan rendahnya kompetensi guru. Banyak guru mengalami beban kerja yang berlebihan, seperti jam mengajar yang terlalu banyak, mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, dan mengurus administrasi, yang dapat mengurangi waktu dan energi yang dapat mereka habiskan untuk meningkatkan kinerjanya.

SDN Periuk 1, yang berlokasi di Jl. Moch. Toha Km 4.5 Periuk, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah. Sekolah ini telah terakreditasi A dan menerapkan Kurikulum Merdeka dalam proses pembelajarannya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi profesional. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta motivasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pendekatan yang holistik dan berbasis pada pemahaman filosofis serta kerangka konsep yang komprehensif diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugasnya.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SDN Periuk 1, sehingga dapat dirumuskan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tipe survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang menyediakan pernyataan yang telah disusun berdasarkan masing-masing variable penelitian. Kegiatan pengumpulan data pada prinsipnya merupakan kegiatan penggunaan metode dan instrumen yang telah ditentukan dan diuji validitas dan

reliabilitasnya. Secara sederhana, pengumpulan data diartikan sebagai proses atau kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau berbagai fenomena, informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik wawancara (*Interview*); angket (*questionnaire*); pengamatan (*observation*) studi dokumentasi. Namun tidak semua jenis teknik pengumpulan data tersebut digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan berupa angket.

Hasil dan Pembahasan

Kebermaknaan, filosofis dan rekap kerangka konsep teori kinerja guru di sekolah SDN Priuk 01 yaitu;

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013). Orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019).

Pendapat lain mengemukakan bahwa:

“Performance should be defined as the outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goals of the organization, customer satisfaction, and economic contributions.” (Bernardin et al, 2019).

Interpretasi kinerja berdasarkan pengertian di atas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dalam kajian manajemen, kinerja memiliki beberapa dimensi, sebagai berikut:

“Three theoretically important dimensions of managerial performance: (1) administrative dimension, the scales were establish plans, manage execution, provide direction, coach and develop, and champion change; (2) human dimension, the scales were faster teamwork, motivate others, build relationship, display organizational savvy, manage disagreement foster open

communication, listen to others, act with integrity, demonstrate adaptability, and develop oneself; (3) technical dimension, the scales were analyze issues, speak effectively, use sound judgment, drive for result, show work commitment, use technical functional expertise, know the business, and influence others men” (Scullen, et. al, 2013).

Terdapat tiga dimensi teoritis kinerja, yakni dimensi administratif meliputi kegiatan menyusun rencana, mengatur pelaksanaan, memberikan arahan, membina dan mengembangkan, melakukan perubahan, dimensi manusia meliputi pengembangan tim kerja, memotivasi, membangun hubungan kerja, keterbukaan komunikasi, mendengarkan pihak lain, tindakan dengan integritas, kemampuan beradaptasi, dan dimensi teknis meliputi menganalisis masalah, berbicara dengan efektif, menyusun kebijakan, pencapaian hasil kerja, komitmen dalam bekerja, dan memengaruhi orang lain.

Dari pengertian-pengertian kinerja di atas maka ada beberapa hal yang menjadi perhatian dalam kinerja. Pertama, kinerja merupakan hasil tugas, kedua, kinerja berkaitan dengan waktu dan ketiga kinerja berkaitan dengan kualitas.

Kemendikbudristek RI dalam Permendikbud No. 4 Tahun 2022 tentang Implementasi Kurikulum Merdeka mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kinerja Guru adalah kemampuan guru dalam mempengaruhi pembelajaran siswa secara positif. Hattie mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi pada kinerja guru yang efektif. (Hattie, 2023)

Kinerja guru adalah kemampuan mengajar yang tinggi (High Teaching Proficiency) dengan penekanan pada keterampilan dan pengetahuan pedagogik yang mendalam, seperti: 1) kemampuan untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif; 2) kemampuan untuk menilai pembelajaran secara komprehensif; 3) kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan belajar siswa yang beragam; 4) kemampuan untuk menggunakan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran (Schleicher, 2020).

Kinerja adalah keterampilan kepemimpinan yang kuat (Strong Leadership Skills) dengan penekanan pada kemampuan untuk memimpin dan mengelola pembelajaran di kelas (Darling, 2020). Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada peserta didiknya (Mangkunegara, 2013). Kinerja guru dapat

dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik daam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Berdasarkan urain-uraian di atas, penulis mensintesis bahwa kinerja guru adalah gambaran hasil kerja seorang guru yang berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan atas tanggung jawab profesional yang dimiliki seorang guru.

b. Dimensi-dimensi Kinerja Guru

Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Kompetensi guru terbagi dalam tiga bagian yaitu: (1) Kompetensi bidang Kognitif, artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan cara mengajar, pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar peserta didik, pengetahuan tentang kemasyarakatan, serta pengetahuan umum lainnya; (2) Kompetensi bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaan, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman seprofesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya; (3) Kompetensi perilaku/performance, artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan peserta didik, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para peserta didik, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain (Wibowo, 2022).

Ketiga bidang kompetensi di atas tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Artinya, saling mendasari satu sama yang lain. Kompetensi guru dibagi dalam 5 bagian yaitu sebagai berikut: (1) Kompetensi personal, ialah kualitas kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri. (2) Kompetensi profesional, ialah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi aspek kepakaran atau keahlian dalam bidangnya, yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. (3) Kompetensi sosial, ialah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini, termasuk keterampilan dalam berinteraksi sosial dan melaksanakan

tanggung jawab sosial. (4) Kompetensi intelektual, ialah penguasaan berbagai ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai guru. (5) Kompetensi Spiritual, ialah kualitas keimanan dan ketaqwaan sebagai orang beragama (Surya, 2022).

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1), kompetensi guru meliputi kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Uraian tersebut memperlihatkan keragaman dalam mengkaji dimensi kinerja guru. Namun demikian substansinya bermuara pada dimensi yang sama. Merujuk pada Undang-undang Guru dan Dosen dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) profesional, (2) pedagogik, (3) kepribadian dan (4) sosial. Berikut adalah uraian dimensi-dimensi kompetensi tersebut:

1) Kompetensi Profesional

Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Mengembangkan Keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

2) Kompetensi Pedagogik

Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

3) Kompetensi Kepribadian

Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Menunjukkan Kinerja Guru, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

4) Kompetensi Sosial

Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara multi media.

Konsekuensi Guru sebagai tenaga profesional, setelah diberlakukannya Undang-undang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, maka guru dituntut untuk mampu melaksanakan:

- 1) Tugas utamanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik.
- 2) Tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Sehingga guru harus dapat memenuhi kewajibannya:

- 1) Merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan serta melaksanakan perbaikan dan pengayaan.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan iptek dan seni.
- 3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif terhadap peserta didik (jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi).
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kompetensi para guru (Surya, 2022). Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor diantaranya: a) imbalan jasa, b) rasa aman, c) hubungan antar pribadi, d) kondisi kerja, dan e) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri (Supriyadi, 2016). Untuk meningkatkan kinerja diperlukan beberapa hal: a) peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya, b) pengembangan karier yang menarik, c) menjaring calon guru yang bermutu tinggi, dan d) restrukturisasi pendidikan prajabatan guru terpadu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: a) kemauan kerja yang tinggi, b) kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, c) lingkungan kerja, dan d) penghasilan dan hubungan kerja (Sinungan, 2018).

Kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi

Pengertian dari motivasinya adalah daya dorong dimiliki, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik, membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhannya.

2) Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Dilain pihak ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.

3) Ketepatan Penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya. Penempatan penugasan yang tidak tepat mengakibatkan kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah. Penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula (Siagian, 2018).

Hasil penerapan rumus tersebut adalah terhindarnya para pegawai dari pelaksanaan tugas pekerjaan yang rutinitas, yang pada gilirannya dapat berakibat pada kejenuhan, kebosanan dan juga untuk meningkatkan motivasi, prestasi, dan efektifitas kerja yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2013).

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi. Oleh karena itu, bila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan atau ability dan faktor motivasi atau motivation.

Secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa faktor kemampuan dasar mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerjaapun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

d. Penilaian Kinerja Guru

Ada empat kriteria kinerja guru, yaitu: a) karakteristik personal, b) proses, c) hasil dan d) kombinasi dari a, b, dan c. Dilihat dari karakteristik personal, kinerja guru meliputi kemampuan, ketrampilan, kepribadian dan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dilihat dari proses, kinerja guru yang efektif akan tercapai jika perilaku dapat menunjukkan kecocokan dengan standar kinerja yang ditentukan. Dilihat dari hasil, dalam menilai kinerja guru hendaknya mengacu pada hasil nyata yang dikerjakan oleh guru baik kuantitas maupun kualitasnya (Mulyasa, 2018).

Selanjutnya tiga faktor penting untuk menilai kinerja guru, yaitu kemampuan dan minat guru, kejelasan penerimaan atas peranan guru, dan tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tugas profesional guru dalam pembelajaran adalah merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi, memberikan perbaikan dan pengayaan dan melaksanakan hubungan pribadi.

Sementara itu beberapa dimensi dalam kinerja seseorang, sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan dalam hal ini adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah

ditetapkan. Kelengkapan dalam hal ini adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- 2) Kecepatan dan ketepatan kerja, dimensi ini mempengaruhi hasil kerja. Dalam kinerja guru yang harus memenuhi berbagai kepentingan, maka waktu menjadi sangat penting dan berpengaruh kepada kepercayaan tim dan atasan. Kecepatan mengerjakan tugas secara kolektif akan sangat berpengaruh kepada pengambilan keputusan pada eksekutifnya. Selain kecepatan kerja, ketelitian juga sangat diperlukan untuk kesempurnaan hasil akhir. Mengerjakan pekerjaan dengan cepat bisa berawal dari persiapan kita sehari-hari, tersedianya referensi yang cukup dan berkualitas, terupdate database yang kita gunakan, dan berbagai data dan informasi yang kita gunakan sehari-hari.
- 3) Inisiatif dalam kerja, secara naluri kita menyukai orang-orang yang punya inisiatif. Atasan menyukai bawahan yang punya inisiatif. Bawahan menyukai atasan yang banyak inisiatif. Kita menyukai rekan kerja yang punya inisiatif. Kalau melihat konsep pengembangan kompetensi, ternyata inisiatif itu termasuk kompetensi mental (soft competency). Artinya, ia bukan bawaan tetapi kemampuan tertentu yang dikembangkan seseorang. Setiap orang punya skala/tingkatan inisiatif yang berbeda-beda, tergantung bagaimana orang itu mengembangkannya. Dalam manajemen, inisiatif sering diterjemahkan dengan ketanggapan seseorang terhadap pekerjaan. Ketanggapan adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. Ketanggapan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Ini semua dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, untuk menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah yang (mungkin) akan muncul.
- 4) Kemampuan dalam kerja, kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang memiliki kemampuan yang bagus maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 5) Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan. Dengan kemampuan komunikasi yang baik dari seseorang maka dia akan mudah untuk bersosial. Hal ini akan sangat membantu jika seseorang menemui permasalahan. Melalui dimensi-dimensi inilah kinerja seseorang mudah untuk dinilai (Uno, 2016).

Tinggi rendahnya kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor diri seseorang. Seorang guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mengerjakan pekerjaan

dengan lebih bersemangat dan menekuni pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Tingginya semangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal (Prawirosentono, 2017).

Dalam mewujudkan kinerja guru ada beberapa citra guru yang diharapkan dapat terwujud secara ideal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Guru mempunyai semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan, dan ketakwaan yang mantap.
- 2) Guru mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dengan tuntutan lingkungan dan kemajuan IPTEK.
- 3) Guru mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain.
- 4) Guru memiliki kinerja guru TK yang kuat.
- 5) Guru memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karier.
- 6) Guru memiliki kompetensi lahir batin, material dan nonmaterial.
- 7) Guru memiliki masa depan yang cerah dan penuh harapan.
- 8) Guru berjiwa profesional yang tinggi.
- 9) Guru yang mampu melaksanakan fungsi dan perannya secara terpadu (Dharma, 2018).

Untuk mengetahui kinerja, maka diperlukan penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terikat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan organisasi yang bersangkutan. Di samping itu tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi (Siagian, 2018). Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Bagi para pegawai termasuk guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi organisasi hasil penilaian para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan. Salah satu teknik penilaian kinerja yang berorientasi kedepan adalah penilaian diri sendiri.

Penilaian terhadap diri sendiri ini berusaha seobjektif mungkin untuk menjelaskan antara lain: a) apa tugas pokoknya, b) pengetahuan dan ketrampilan yang dituntut oleh kerja, c) kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain, d) dalam hal apa pegawai merasa berhasil, e) kesulitan yang dihadapi, dan f) langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh (Simamora, 2019).

Berkeaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja memiliki arti penting yakni untuk memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kualitas input, proses dan out put suatu lembaga atau organisasi.

e. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Berkeaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

1) Kompetensi Menyusun Rencana Pembelajaran

Kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi (1) mampu mendeskripsikan tujuan, (2) mampu memilih materi, (3) mampu mengorganisir materi, (4) mampu menentukan metode/strategi pembelajaran, (5) mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran, (6) mampu menyusun perangkat penilaian, (7) mampu menentukan teknik penilaian, dan (8) mampu mengalokasikan waktu. Dengan mengacu pada uraian di atas jelas bahwa perencanaan program belajar mengajar bagi seorang guru harus menuangkannya secara rinci dan jelas dalam sebuah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik (Depdiknas, 2005).

Pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut: Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar (EHB), pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran terdiri dari tiga fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, dan kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya. Perencanaan merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan (Mulyasa, 2017).

2) Kompetensi Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Pelaksanaan atau sering juga disebut implementasi adalah 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. Pada saat ini di samping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang peserta didik, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar peserta didik.

3) Kompetensi Melaksanakan Penilaian Proses Belajar Mengajar

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 menyatakan bahwa “tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.” Berdasarkan undang-undang tersebut, selain pengelolaan pembelajaran, guru dituntut memiliki kemampuan untuk menilai dan mengevaluasi keberhasilan pembelajaran. Penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.

4) Hubungan Antar Pribadi

Perencanaan pengajaran yang kemudian diwujudkan dalam pengajaran memerlukan dukungan suasana belajar mengajar yang baik. Untuk itu guru harus menciptakan suasana yang mendukung sehingga apa-apa yang akan dikomunikasikan dapat dimengerti dan dipahami peserta didik. Hubungan antar pribadi dalam proses belajar mengajar, dapat dilihat dari kemampuan guru mengembangkan sikap positif peserta didik, sikap terbuka, menampilkan kegairahan dalam mengajar, mengelola interaksi perilaku kelas sehingga memungkinkan dicapainya tujuan pengajaran.

Pada Pasal 1 ayat 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2019 disebutkan bahwa kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.

Selain itu tugas pokok guru dalam pembelajaran meliputi: (1) menyusun program pembelajaran (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) melaksanakan penilaian hasil belajar, (4) melakukan analisis hasil belajar, dan (5) melakukan program tindak lanjut (Kunandar, 2017).

1) Membuat Persiapan dan Perencanaan Pembelajaran.

Persiapan dan perencanaan pembelajaran merupakan faktor yang sangat penting dalam siklus pembelajaran. Agar proses pembelajaran terhadap anak didik dapat berlangsung baik, amat tergantung pada perencanaan dan persiapan mengajar yang dilakukan oleh guru. Perencanaan dan persiapan berfungsi sebagai pemberi arah pelaksanaan pembelajaran (Hosnan, 2014). Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 81A tahun 2013 disebutkan bahwa: Tahap pertama dalam pembelajaran menurut standar proses yaitu perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan kegiatan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Persiapan pembelajaran meliputi: (1) program tahunan, (2) program semester, (3) silabus, (4) kriteria ketuntasan minimal, (5) rencana pelaksanaan pembelajaran, dan (6) buku nilai. Program atau perencanaan yang harus disusun oleh guru sebelum melakukan pembelajaran antara lain: (1) program tahunan, (2) program semester, (3) silabus, dan (4) rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) (Kunandar, 2017).

Dari uraian di atas terdapat beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru dalam melakukan perencanaan dan persiapan pembelajaran, yaitu:

- a) Pembuatan program tahunan yang berisi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran yang akan dilakukan guru selama satu tahun pelajaran.
- b) Pembuatan program semester, yang berisi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran yang akan dilakukan guru selama satu semester, seperti penentuan minggu efektif, jumlah ulangan yang akan dilaksanakan.
- c) Silabus, yang berisi tentang standar isi, standar kompetensi, materi pembelajaran, jenis penilaian, dan alokasi waktu.
- d) Kriteria ketuntasan minimal (KKM), sebagai acuan bagi peserta didik dalam menyiapkan diri mengikuti penilaian mata pelajaran.
- e) Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Yang merupakan penjabaran silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik dalam upaya mencapai kompetensi dasar.
- f) Buku nilai, merupakan format kumpulan hasil penilaian yang akan dilakukan.

2) Melaksanakan Pembelajaran.

Melaksanakan pembelajaran merupakan upaya mewujudkan program persiapan dan perencanaan pembelajaran yang telah dilakukan. Keberhasilan pembelajaran tergantung pada persiapan dan rencana tersebut terutama silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Proses pembelajaran terjadi secara internal pada diri peserta didik. Proses tersebut mungkin saja terjadi akibat dari stimulus luar yang diberikan guru, teman dan lingkungan. Proses pembelajaran dapat pula terjadi sebagai gabungan dari stimulus luar dan dalam. Dalam proses pembelajaran, guru perlu mengembangkan kedua stimulus pada diri setiap peserta didik.

Agar pembelajaran dapat dicapai dengan optimal, diperlukan proses yang produktif. Kegiatan pembelajaran dapat dibangun dengan positif dan proaktif, dengan cara:

- a) Merestrukturisasi tujuan kelas dalam strategi belajar mengajar, yaitu tujuan manakah yang harus ditekankan dalam strategi belajar mengajar dan penugasan kelas yang bervariasi yang dapat mendorong ketertarikan peserta didik.
- b) Mengidentifikasi metode evaluasi yang sesuai, yaitu kapan evaluasi formatif dilakukan untuk mengidentifikasi kesalahan dalam rangka meningkatkan pembelajaran, mengubah tampilan dinding kelas dengan hasil pekerjaan peserta didik, penghargaan dilakukan secara teratur untuk meningkatkan usaha dan kemampuan peserta didik, memberikan kesempatan kepada peserta didik secara bervariasi untuk mendemonstrasikan apa yang peserta didik pelajari.
- c) Mengidentifikasi aktivitas kelas, menekankan kompetensi individu, memfasilitasi strategi dan upaya efektif, yaitu membuat presentasi waktu untuk aktivitas kompetisi kelompok-kelompok kecil dalam kelas, memberikan penugasan yang dapat meningkatkan kemampuan peserta didik melakukan pengambilan keputusan, menentukan aktivitas kelompok yang dapat digunakan dalam meningkatkan pembelajaran kooperatif, menyiapkan permainan individu dan kelompok yang dapat mendorong peningkatan strategi belajar mengajar.
- d) Memberikan umpan balik berupa pernyataan verbal, yaitu memberikan pujian yang memadai, menggunakan strategi konstruktif dalam memberikan simpati atas keberhasilan peserta didik, menggunakan dalam menyemangati peserta didik agar bertanggungjawab atas proses pembelajaran yang dilakukannya (Gredler, 2016).

Keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran ditandai dengan efektivitas proses pembelajaran. Pencapaian pembelajaran dapat berhasil efektif manakala dapat memenuhi 10 ciri karakteristik pembelajaran efektif, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemaparan materi dan pengarahan dari guru disampaikan secara jelas,
- b) Menggunakan kegiatan belajar mengajar yang bervariasi

- c) Tugas berorientasi pada iklim kelas yang kondusif.
- d) Memperhatikan kecepatan belajar individu.
- e) Meningkatkan partisipasi peserta didik dan mengusahakan agar seluruh peserta didik terlibat dalam pembelajaran.
- f) Memantau kemajuan dan terpenuhinya kebutuhan peserta didik dalam belajar.
- g) Menyampaikan pelajaran dengan struktur dan pengorganisasian yang jelas.
- h) Menjamin ketercapaian tujuan pendidikan
- i) Memberikan umpan balik yang mendidik dan konstruktif
- j) Menggunakan teknik bertanya yang baik (Hosnan, 2014).

Dari definisi pembelajaran efektif di atas maka dapat diidentifikasi bahwa pembelajaran efektif dapat dilihat dari dua hal yang sangat penting, yaitu terjadinya belajar pada diri peserta didik dan proses yang dilakukan oleh guru sehingga peserta didik dapat belajar dengan baik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan guru agar pembelajaran berlangsung efektif adalah pengorganisasian proses pembelajaran yang baik, komunikasi yang efektif, penguasaan materi pelajaran, pendekatan dan metode pembelajaran yang tepat, media dan sumber belajar yang tepat, dan penilaian yang tepat.

Dalam Lampiran IV huruf D Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 81A tahun 2013, disebutkan bahwa pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.

a) Kegiatan Pendahuluan

Kegiatan pendahuluan bertujuan untuk menciptakan suasana awal pembelajaran yang efektif dan menyenangkan yang memungkinkan peserta didik dapat mengikuti proses pembelajaran dengan baik. Dalam metode saintifik, tujuan utama kegiatan pendahuluan adalah memantapkan pemahaman peserta didik terhadap konsep-konsep yang telah dikuasai yang berkaitan dengan materi pelajaran baru yang akan dipelajari peserta didik.

Dalam kegiatan pendahuluan, guru menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran, mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang materi yang sudah dipelajari dan terkait dengan materi yang akan dipelajari, mengantarkan peserta didik kepada suatu permasalahan atau tugas yang akan dilakukan untuk mempelajari suatu materi dan menjelaskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai; dan menyampaikan garis besar cakupan materi dan penjelasan tentang kegiatan yang akan dilakukan peserta didik untuk menyelesaikan permasalahan atau tugas.

b) Kegiatan Inti.

Pada lampiran IV Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 81A tahun 2013, disebutkan bahwa kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan, yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk secara aktif menjadi pencari informasi, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang meliputi proses observasi, menanya, mengumpulkan informasi, asosiasi, dan komunikasi.

Pada kegiatan mengamati, guru membuka secara luas dan bervariasi kesempatan peserta didik untuk melakukan pengamatan melalui kegiatan: melihat, menyimak, mendengar, dan membaca. Selain itu guru memfasilitasi peserta didik untuk melakukan pengamatan, melatih mereka untuk memperhatikan (melihat, membaca, mendengar) hal yang penting dari suatu benda atau objek.

Pada saat kegiatan mengamati atau sesudah kegiatan mengamati, guru membuka kesempatan secara luas kepada peserta didik untuk bertanya mengenai apa yang sedang/sudah dilihat, disimak, atau dibaca. Pada kegiatan ini guru perlu membimbing peserta didik untuk dapat mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang yang hasil pengamatan objek yang konkrit sampai kepada yang abstrak berkenaan dengan fakta, konsep, prosedur, atau pun hal lain yang lebih abstrak. Pertanyaan yang bersifat faktual sampai kepada pertanyaan yang bersifat hipotetik.

Dari kegiatan bertanya dihasilkan sejumlah pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi dasar untuk mencari informasi yang lebih lanjut dan beragam dari sumber yang ditentukan guru sampai yang ditentukan peserta didik, dari sumber yang tunggal sampai sumber yang beragam. Tindak lanjut dari kegiatan bertanya adalah menggali dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber. Peserta didik dapat membaca buku yang lebih banyak, memperhatikan fenomena atau objek yang lebih teliti, atau bahkan melakukan eksperimen.

Dari kegiatan tersebut terkumpul sejumlah informasi. Informasi tersebut menjadi dasar bagi kegiatan berikutnya yaitu memeroses informasi untuk menemukan keterkaitan satu informasi dengan informasi lainnya, menemukan pola dari keterkaitan informasi dan bahkan mengambil berbagai kesimpulan dari pola yang ditemukan. Kegiatan terakhir dari kegiatan inti adalah menuliskan atau menceritakan apa yang ditemukan dalam kegiatan mencari informasi,

mengasosiasikan dan menemukan pola. Hasil tersebut disampaikan di kelas dan dinilai oleh guru sebagai hasil belajar peserta didik atau kelompok peserta didik tersebut.

c) Kegiatan Penutup

Pada kegiatan penutup, guru bersama-sama dengan peserta didik membuat rangkuman pelajaran, melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik, dan menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

3) Melakukan Penilaian Pembelajaran.

Penilaian hasil belajar merupakan sebuah yang tidak dapat dipisahkan dari proses lainnya. Penilaian untuk pembelajaran dilakukan melalui tes formatif yang akan digunakan sebagai bahan umpan balik dalam pembelajaran. Penilaian untuk pelaporan didapat melalui tes sumatif, penilaian ini digunakan juga sebagai bahan pelaporan pada orang tua peserta didik dan untuk menentukan kenaikan kelas. Penilaian untuk akuntabilitas diperlukan untuk mengetahui apakah sekolah kompeten dalam melaksanakan pendidikan.

4) Melakukan Analisis Hasil Belajar

Analisis hasil belajar merupakan tindak lanjut dari penilaian. Dari hasil analisis jawaban peserta didik dapat diperoleh informasi-informasi mengenai konsep/materi atau indikator-indikator pembelajaran yang sudah/belum dikuasai peserta didik. Dengan kata lain analisis hasil penilaian berfungsi sebagai umpan balik yang sangat bermanfaat bagi peserta didik, agar peserta didik dapat mengetahui kelemahan yang dialaminya dalam mencapai kemampuan yang diharapkan.

5) Melakukan Tindak Lanjut.

Dari data hasil analisis hasil belajar, guru dapat membuat suatu keputusan apakah pembelajaran dilanjutkan ke materi selanjutnya, atau diulangi seluruhnya atau juga diulangi sebagian. Hal ini tergantung pada pencapaian kriteria ketuntasan minimum. Peserta didik dapat diminta melakukan latihan atau pengayaan yang dianggap perlu, baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis mensintesis bahwa Kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui: a) Dimensi perencanaan pembelajaran dengan indikator: (1)

Menyusun program tahunan, (2) Menyusun program semester (3) Menyusun silabus. (4) Menyusun RPP, (5) Menyusun KKM. b) dimensi Pelaksanaan Pembelajaran dengan indikator: (1) Melaksanakan kegiatan pembukaan pembelajaran, (2) Mengadakan kegiatan inti pembelajaran, (3) Melaksanakan kegiatan penutup. c) Dimensi Penilaian Pembelajaran dengan indikator: (1) Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, (2) Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP. d) Dimensi analisis hasil penilaian dan tindak lanjut dengan indikator: (1) merekap hasil penilaian, (2) Melakukan remedial (3) Melakukan pengayaan.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa kinerja guru di SDN Priuk Gugus 1 Kecamatan Periuk Kota Tangerang memiliki dimensi kebermaknaan yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada kesejahteraan emosional dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Kebermaknaan kinerja guru ditemukan dalam kontribusi mereka terhadap perkembangan intelektual dan karakter siswa, serta dalam kepuasan diri atas profesi yang dijalankan. Dari perspektif filosofis, kinerja guru dapat dikaji melalui pendekatan eksistensialisme, yang menekankan peran guru dalam menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya, serta pragmatisme pendidikan, yang menekankan pada hasil nyata dari proses pembelajaran. Faktor lingkungan kerja, kebijakan pendidikan, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Sebagai implikasi praktis, penelitian ini mengusulkan sebuah kerangka konsep yang menghubungkan aspek kompetensi profesional, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus didukung oleh kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan, pelatihan yang berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memahami kebermaknaan dan filosofi di balik kinerja guru, pemangku kebijakan dan pihak sekolah dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga memberikan dampak positif bagi perkembangan peserta didik dan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Referensi

- Abidin K Abidin Khoirul, F., & Zulfah Ani, M. (2018). Konsep Pendidikan Akhlak Sebagai Pembentukan Insan Kamil Dalam Perspektif Naquib Al-Attas. *Journal of Educatio and Management Studies*, 1(1), 51–60.
- Adelia, P., Junsap, R. M., Mustika, N. I., & Santoso, G. (2022). Pengaruh Metode Inkluiiri Terhadap



- Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 01(03), 156–163.
- Agustin, M., & Nuha, N. U. (2024). Integrasi Pendidikan Islam Dalam Pengelolaan Kelas Untuk Pembentukan Generasi Berkarakter. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 16(1), 114–125. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v16i1.2983>
- Arif, M., Abdurakhmonovich, Y. A., & Dorloh, S. (2023). Character Education in the 21st Century: The Relevance of Abdul Wahhab Ash Syarani's and Thomas Lickona's Concepts. *Islamic Review: Jurnal Riset Dan Kajian Keislaman*, 12(1), 35–58. <https://doi.org/10.35878/islamicreview.v12i1.690>
- Asia, N., Suryati, & Duku, S. (2022). METODOLOGI STUDI ISLAM (Spiritualitas Dalam Pendidikan Islam Dalam Pandangan Syed Muhammad Naquib Al-Attas). *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 6(2), 160–182.
- Farhan Syahendra, O. (2024). Tantangan dan Inovasi Pendidikan Islam di Era Digital: Membangun Generasi Berkarakter di Era Modern. *Jurnal Bintang Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 74–89.
- Fitriyyah, Z., Santoso, G., Istiqomah, N., & Mujahadah, I. (2023). Identifikasi Menjaga Lingkungan Sekitar Sebagai Tempat Hunian yang Nyaman Bagi Semua Warga. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(04), 19–40.
- Hamida, N. S., Mustofa, T. A., & Ali, M. (2024). *The Modernization Concepts of Islamic Education, According to Azyumardi Azra*. Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-102-9_33
- HU, M. (2023). Pemikiran Syed Muhammad Naquib Al-Attas tentang Pendidikan Islam Abad 21 Mengadapi Desrupsi Teknologi. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 71–77. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.2034>
- Istiqomah, N., Santoso, G., Fitriyyah, Z., & Ribowo, E. (2023). Upaya habituasi Keseharian Siswa Berakhlak Mulia dan Berkarakter Islami sebagai Wujud Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(04), 46–62.
- Khalim, A. D. N. (2019). Landasan Sosiologis Pengembangan Kurikulum. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kurniawan, E., Ibrahim, D. Z., & Muchtarom. (2023). Pendekatan Integratif dalam Perencanaan Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi Kesehatan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 11291–11300.
- Napratilora, M., Mardiah, M., & Lisa, H. (2021). Peran Guru sebagai Teladan dalam Implementasi Nilai Pendidikan Karakter. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 34–47. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i1.349>
- Nuraeni, N., & Mujahidin, E. (2021). Landasan dan Prinsip-Prinsip Perencanaan Pendidikan Islam. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 2(2), 104. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v2i2.4596>
- Salam, A. (2022). Dasar Filosofis Perencanaan dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Riset*, 1(1), 82–86.
- Santoso, G., Abdulkarim, A., Maftuh, B., & Murod, M. (2023). Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) Kajian keikutsertaan Indonesia dalam Organisasi Internasional untuk Perdamaian Dunia di Abad 21. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(01), 157–170.
- Santoso, G., Fatmawati, D. D., Syafa, F. A., & Zahra, H. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) NKRI Sebagai Futuristik Hidup Bangsa Indonesia Dalam Kehidupan*. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(02), 349–353.
- Santoso, G., Ramadhania, A., Putri, A., & Nurlita, V. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*

- Jupetra) Pendidikan Saat Ini : Dalam Perspektif Al-Qur an Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(02), 433–441.
- Zahra, M., Aini, A. N., & Azmiwardani, I. N. (2024). *Konsep Pembentukan Karakter di Era Modern Dalam Pandangan Filsafat Pendidikan Islam*. 2(6), 322–327.
- Afriko, N. (2021). Pengaruh Budaya, Inovasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru. *Journal of Counseling, Education and Society*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.29210/08jces131900>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asmani, J. M. (2017). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: Diva Pers.
- Bahri, S. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Budaya Kerja Guru di SMA Negeri Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 45–58. Diambil dari <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jap/article/view/1234>
- Cooper, D., & Schindler, P. (2016). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Darling, H. L. (2020). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. San Fransisco: Teachers College Press.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Cipta Jaya.
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas RI.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Elly, Hidayat, M., & Dandu, S. (2023). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sdn 25 Panaikang Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng*. Diambil dari <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3768>
- Fitria, H., Ahyani, N., Mahasir, M., & Hermalita, H. (2023). The Influence of Principal's Leadership and Professional Teacher's Competence on Teacher's Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 756–767. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.11783>
- Gadriaman. (2024). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Educatio*, 10(1), 207–212. Diambil dari <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/educatio/article/view/7414>
- Greener, S. (2018). Research Limitations: The Need for Honesty and Common Sense. *Interactive Learning Environments*, 26(5), 567–568. <https://doi.org/10.1080/10494820.2018.1486785>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasra, H. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare*. Universitas Hasanuddin.
- Hattie, J. A. C. (2023). *Visible learning: The science of how we learn*. Diambil 10 Mei 2024, dari <https://www.routledge.com/Visible-Learning-for-Teachers-Maximizing-Impact-on-Learning/Hattie/p/book/9780415690157>
- Husaini, Rahman, F., Marlinae, L., Rahayu, A., Praedevy, K., Rosadi, D., ... Wulandari, A. (2017). *Antropologi Sosial Kesehatan*. Banjarbaru: Universitas Lambung Mangkurat.

- Ingo, F., Arsyad, A., & Roskina Mas, S. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Kerja, Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Se-Kabupaten Pohuwato*. Diambil dari <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/JN/article/view/2223/1582>
- Irene, E., Sianturi, P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59.
- Japemar, Rusdinal, & Fauzan, A. (2020). The Effect of Academic Supervision, School Leadership, Organizational Culture, and Achievement Motivation on Teachers' Performance at Junior High Schools. Dalam *Proceedings of the 2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020)*. Paris, France: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.214>
- Khuluqo, I. El. (2022). *ASP Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Malang: PT Litera Media Tama . Diambil dari www.literamediatama.com
- Komariah, A., & Triatna, C. (2016). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. (2017). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lee, & Louis. (2019). Building a Positive School Culture: A Theoretical Model. *Journal of Educational Administration*. Diambil dari <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEA-07-2018-0109/full/html>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masaong, A. K. (2018). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2018). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustahyi, M., Joni Rohkmat, J., & Fahrudin, F. (2021). The Effect of School Leadership, Academic Supervision, and Work Motivation on Teacher Performance. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 2(2), 53–57. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v2i2.13>
- Nawawi, H. (2018). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi (Cetakan Ke)*. Depok: Prenada Media.
- Owens, E. (2021). School Culture: An Imperative for Improvement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*. Diambil dari https://www.icpel.org/uploads/1/5/6/9/15690506/owens_schoolculture.pdf
- Parlindungan Silalahi, F., Kunci, K., Kepala Sekolah, K., Guru, P., Kerja, B., & Guru, K. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara*. *JMP-DMT (Vol. 4)*. Diambil dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/download/14712/pdf>
- Pidarta, M. (2019). *Peranan kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Pressor. (2020). School Culture and Change: An Examination of the Effects of School Culture on the Process of Change. *International Journal of Educational Management*. Diambil dari <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-01-2019-0025/full/html>
- Prihatini, D., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Towards Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 204–213. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i3.107>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator*. Diambil dari <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/412/231>
- Purwanto, N. (2019). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Murni, S. (2020). *Education Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahertian, P. A. (2020). *Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Salam, B., Ma'ufur, M., & Laeli, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah. *TADBIR MUWAHHID*, 1(1), 32. <https://doi.org/10.30997/jtm.v1i1.806>
- Sangiang Dauhan, N. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. Diambil dari <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Schleicher, A. (2020). *Insights into world-class performance*. New York: OECD Publishing.
- Sergiovanni, J. T. (2017). *Educational Governance and Administration*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sharma et al. (2022). The Role of School Culture in Promoting Inclusive Education. *International Journal of Inclusive Education*. Diambil dari <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603116.2021.2024970>
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cilegon: STIE YPKN.
- Singerin, S. (2021). The Impact of Academic Supervision on Teacher Pedagogical Competence and Teacher Performance: The Role Moderating by Teacher Efficacy. *International Journal of Elementary Education*, 5(2), 496. <https://doi.org/10.23887/ijee.v5i3.34072>
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soetopo, H., & Soemanto, W. (2015). *Kepemimpinan Dan Supervisi*. Jakarta: Bina Aksara,.
- Sofyan, Jabbar, A., & Sunarti. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 56–69.
- Sopiah, S., & Herman, M. (2018). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 2(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, O. (2019). *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.

- Suwanto. (2018). Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan. *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(2), 231–248. Diambil dari <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ijtima'iyya/index>
- Uno, B. H. (2016). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, R., & Suyatno. (2022). Dampak Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Budaya Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 78–92. Diambil dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/5678>
- Yongkun, G., Ahmad, A., & Norhidayah, A. (2023). Education Training, Principal's Supervision and Teacher Performance in Higher Vocational Colleges in China: Mediated by Teacher Competency. *Eur. Chem. Bull*, 2023(S2), 2739–2766. Diambil dari https://www.researchgate.net/profile/Guo-Yongkun-2/publication/374003389_Education_Training_Principal's_Supervision_and_Teacher_Performance_in_Higher_Vocational_Colleges_in_China_Mediated_by_Teacher_Competency/links/668d015bb15ba5590749abad/Education-Training-Principals-Supervision-and-Teacher-Performance-in-Higher-Vocational-Colleges-in-China-Mediated-by-Teacher-Competency.pdf
- Yuniar, R., Partha, M. N., & Piar, C. S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. *Educational Studies: Conference Series*, 1(2). <https://doi.org/10.30872/escs.v1i2.912>
- hoirul, F., & Zulfah Ani, M. (2018). Konsep Pendidikan Akhlak Sebagai Pembentukan Insan Kamil Dalam Perspektif Naquib Al-Attas. *Journal of Educatio and Management Studies*, 1(1), 51–60.
- Adelia, P., Junsap, R. M., Mustika, N. I., & Santoso, G. (2022). Pengaruh Metode Inkluiuri Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasa r. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 01(03), 156–163.
- Agustin, M., & Nuha, N. U. (2024). Integrasi Pendidikan Islam Dalam Pengelolaan Kelas Untuk Pembentukan Generasi Berkarakter. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 16(1), 114–125. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v16i1.2983>
- Arif, M., Abdurakhmonovich, Y. A., & Dorloh, S. (2023). Character Education in the 21st Century: The Relevance of Abdul Wahhab Ash Syarani's and Thomas Lickona's Concepts. *Islamic Review: Jurnal Riset Dan Kajian Keislaman*, 12(1), 35–58. <https://doi.org/10.35878/islamicreview.v12i1.690>
- Asia, N., Suryati, & Duku, S. (2022). METODOLOGI STUDI ISLAM (Spiritualitas Dalam Pendidikan Islam Dalam Pandangan Syed Muhammad Naquib Al-Attas). *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 6(2), 160–182.
- Farhan Syahendra, O. (2024). Tantangan dan Inovasi Pendidikan Islam di Era Digital: Membangun Generasi Berkarakter di Era Modern. *Jurnal Bintang Pendidikan DanBahasa*, 2(3), 74–89.
- Fitriyyah, Z., Santoso, G., Istiqomah, N., & Mujahadah, I. (2023). Identifikasi Menjaga Lingkungan Sekitar Sebagai Tempat Hunian yang Nyaman Bagi Semua Warga Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(04), 19–40.
- Hamida, N. S., Mustofa, T. A., & Ali, M. (2024). *The Modernization Concepts of Islamic Education, According to Azyumardi Azra*. Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-102-9_33
- HU, M. (2023). Pemikiran Syed Muhammad Naquib Al-Attas tentang Pendidikan Islam Abad 21 Mengadapi Desrupsi Teknologi. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 71–77. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.2034>

- Istiqomah, N., Santoso, G., Fitriyyah, Z., & Ribowo, E. (2023). Upaya habituasi Keseharian Siswa Berakhlak Mulia dan Berkarakter Islami sebagai Wujud Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(04), 46–62.
- Khalim, A. D. N. (2019). Landasan Sosiologis Pengembangan Kurikulum. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kurniawan, E., Ibrahim, D. Z., & Muchtarom. (2023). Pendekatan Integratif dalam Perencanaan Pendidikan Karakterdi Perguruan Tinggi Kesehatan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 11291–11300.
- Napratilora, M., Mardiah, M., & Lisa, H. (2021). Peran Guru sebagai Teladan dalam Implementasi Nilai Pendidikan Karakter. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 34–47. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i1.349>
- Nuraeni, N., & Mujahidin, E. (2021). Landasan dan Prinsip-Prinsip Perencanaan Pendidikan Islam. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 2(2), 104. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v2i2.4596>
- Salam, A. (2022). Dasar Filosofis Perencanaan dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Riset*, 1(1), 82–86.
- Santoso, G., Abdulkarim, A., Maftuh, B., & Murod, M. (2023). Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) Kajian keikutsertaan Indonesia dalam Organisasi Internasional untuk Perdamaian Dunia di Abad 21 Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(01), 157–170.
- Santoso, G., Fatmawati, D. D., Syafa, F. A., & Zahra, H. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) NKRI Sebagai Futuristik Hidup Bangsa Indonesia Dalam Kehidupan Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*. 02(02), 349–353.
- Santoso, G., Ramadhania, A., Putri, A., & Nurlita, V. (2023). Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) Pendidikan Saat Ini : Dalam Perspektif Al-Qur an Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(02), 433–441.
- Zahra, M., Aini, A. N., & Azmiwardani, I. N. (2024). *Konsep Pembentukan Karakter di Era Modern Dalam Pandangan Filsafat Pendidikan Islam*. 2(6), 322–327.