

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Deskripsi konseptual

##### 2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi harus melakukan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sebelum membahas implikasi pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik dan tenaga kependidikan, penting untuk memahami konsep pengembangan itu sendiri.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, pengembangan melibatkan peningkatan kompetensi teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan yang relevan dengan peran mereka melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keterampilan teoretis, konseptual, dan etis karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis yang diperlukan untuk peran mereka (Hasibuan M., 2014).

Sinamora mendefinisikan pengembangan sebagai proses mempersiapkan individu untuk peran baru atau yang diperluas dalam suatu organisasi.

Moekijat berpendapat bahwa pengembangan mencakup upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini dan di masa depan melalui penyediaan informasi, perubahan sikap, atau peningkatan keterampilan.

Pengembangan merujuk pada setiap inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan perilaku, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Wexley dan Yulk mendefinisikan pengembangan sebagai langkah-langkah yang disengaja untuk membantu karyawan atau anggota organisasi dalam menguasai pengetahuan dan sikap.

Berdasarkan berbagai definisi pengembangan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa semua individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan keterampilan mereka. Pengembangan merupakan hak individu yang menduduki posisi kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Pengembangan sangat penting untuk memenuhi persyaratan institusi dan personelnnya.

Fase berikutnya melibatkan pemetaan sumber daya manusia setelah pembahasan tentang konsep pengembangan. Individu merupakan komponen kritis dalam setiap organisasi. Organisasi dibentuk dengan berbagai tujuan yang bertujuan untuk kepentingan manusia, dikelola dan diarahkan oleh individu dalam pursuit tujuan tersebut. Individu memainkan peran krusial dalam operasional organisasi atau institusi (Yuniarsih & Suwanto, 2012).

Sumber daya manusia mencakup kemampuan mental dan fisik kolektif individu. Perilaku dan disposisi dibentuk oleh genetika dan lingkungan; namun, kinerja pekerjaan didorong oleh pengejaran kesenangan pribadi (Hasibuan M. S., 2016).

Sumber daya manusia merupakan komponen paling krusial dan strategis dalam suatu organisasi atau institusi, yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan institusi tersebut. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan individu melalui pelatihan, pendidikan, dan kesempatan untuk berkembang. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan implementasi program pelatihan dan pendidikan dalam suatu organisasi, yang didasarkan pada teori pembelajaran (Jusuf, 2011).

Fastino berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai hasil optimal. Wendell French mendefinisikan pengembangan sebagai proses di mana suatu perusahaan merekrut, memilih, melatih, memanfaatkan, dan mempertahankan karyawannya (Gomes, 2000).

Mondy dan Noe mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai “upaya terencana dan berkelanjutan oleh manajemen untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.” Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia melibatkan inisiatif sistematis dan berkelanjutan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk peran mereka saat ini atau di masa depan. Elemen-elemen ini tidak hanya bertujuan untuk pendidikan dan pelatihan, tetapi juga memfasilitasi pengembangan karier dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia secara fundamental terkait dengan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta pembentukan jalur karier yang selaras dengan kemampuan organisasi untuk beradaptasi guna mencapai tujuannya.

Definisi pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa ini adalah proses yang memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis sesuai dengan persyaratan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan, yang didorong oleh kebutuhan organisasi atau aspirasi individu untuk pertumbuhan dan pengembangan.

### 2.1.3 Dimensi pengembangan sumber daya manusia

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno menegaskan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier berkontribusi pada pengembangan. Ini adalah metodenya:

#### 1. Pendidikan

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2005 mendefinisikan pendidikan sebagai upaya sistematis dan terencana untuk menciptakan lingkungan dan proses belajar yang

mendukung. Kerangka ini memungkinkan siswa untuk secara efektif mengembangkan potensi mereka dalam menumbuhkan kekuatan agama dan spiritual, disiplin diri, karakter, kecerdasan, perilaku etis, dan kompetensi yang diperlukan untuk pengembangan pribadi, masyarakat, nasional, dan negara (Hasibuan M. S., 2014).

Husnan, sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, menegaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman konsep teoritis dan kemampuan mengambil keputusan terkait tindakan yang bertujuan mencapai tujuan lembaga pendidikan (Sutrisno, 2012).

Berdasarkan definisi yang diberikan, pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh pengetahuan teoritis dan keterampilan..

## **2. Pelatihan**

Istilah Inggris “training” diterjemahkan sebagai “pelatihan.” Istilah dasar ‘training’ berarti “mengajar dan berlatih, mengembangkan ke arah yang diinginkan, mempersiapkan dan berlatih” (Kamil, Mustofa, 2012).

Pelatihan melibatkan pemberian keterampilan dan kemampuan baru kepada personel, mengubah sikap mereka, atau menangani masalah yang terkait dengan kinerja mereka sebelumnya.

Edy Sutrisno mengutip Ivancevich, menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam peran

mereka saat ini atau mempersiapkan mereka untuk posisi yang akan datang (Sutrisno, Edy, 2012).

Menurut Suwatno dan Juni Priansa, Edwin B. Filopo mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik (Suwatno; Priansa, Donni Juni;, 2011).

Definisi-definisi yang diberikan menunjukkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis guru dan tenaga pendidik, sehingga meningkatkan kinerja pekerjaan mereka..

### **3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Banyak keuntungan yang terkait dengan memperoleh pendidikan dan pelatihan, termasuk,

- 1) Meningkatkan produktivitas dan output.
- 2) Mengurangi waktu yang dibutuhkan karyawan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar kinerja tertentu.
- 3) Meningkatkan loyalitas, kerja sama, dan sikap positif di antara individu.
- 4) Menyelesaikan persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi insiden kecelakaan kerja dan biaya terkait.
- 6) Memfasilitasi pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.

#### 4. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah aktivitas yang direncanakan dengan tujuan yang jelas, termasuk hasil yang diharapkan dari upaya tersebut. Berbagai metode tersedia untuk menyampaikan pendidikan dan pelatihan, termasuk yang berikut:

- 1) *On the job* atau pelatihan dalam jabatan, adalah metode pelatihan di mana individu memperoleh keterampilan secara langsung di lingkungan kerja mereka. Pelatihan individu dapat dilakukan dengan dua cara yang berbeda. Pendekatan pertama bersifat informal, di mana pelatih menginstruksikan peserta pelatihan untuk mengamati individu lain yang melakukan tugas sebelum kemudian mengarahkan mereka untuk melakukannya secara mandiri. Pendekatan kedua adalah formal, di mana pelatih memilih karyawan senior atau yang lebih berpengalaman untuk melakukan tugas, mendorong karyawan lain untuk meniru tindakan karyawan senior tersebut.
- 2) *Vestibule* adalah metode instruksional berbasis kelas yang dirancang untuk mendidik karyawan baru tentang peran mereka dan tugas-tugas spesifik yang terkait dengan industri mereka.
- 3) *Demonstration and example*, merupakan pelatihan yang menggambarkan dan menjelaskan pelaksanaan suatu pekerjaan melalui presentasi contoh-contoh.
- 4) *Simulation* atau simulasi mewakili situasi atau peristiwa yang mirip dengan kenyataan, berfungsi sebagai replika untuk

memudahkan pemahaman pekerja (Hasibuan; Malayu SP, 2016).

5) *Classroom methods*, dirancang untuk memfasilitasi pembelajaran siswa melalui ceramah dan diskusi dalam lingkungan terstruktur. Aktivitas pembelajaran seringkali memiliki aliran satu arah, di mana instruktur secara dominan menyampaikan informasi atau pengetahuan kepada siswa.

6) *Off the job training*, yang dilakukan di luar tempat kerja berlangsung di lokasi terpisah. Program pelatihan ini membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan profesi mereka di luar jam kerja standar. (Hidayatul & Suryalena, 2017).

## **5. Pengembangan Karir**

Pengembangan karier adalah pendekatan sistematis yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan ketersediaan individu yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan pada saat-saat kritis (Suwatno; Priansa, Donni Juni, 2011). I Komang A, dkk., sebagaimana dirujuk oleh Burhanuddin Yusuf, mendefinisikan peningkatan pribadi sebagai tindakan yang diambil oleh individu untuk mencapai tujuan karier, sementara peningkatan oleh departemen personalia merujuk pada upaya mereka untuk mencapai tujuan kerja yang selaras dengan arah atau hierarki organisasi (Yusuf, Burhanuddin, 2015).

Affifuddin mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperkuat keterampilan karyawan guna memfasilitasi pencapaian tujuan dan sasaran karier mereka (Affifuddin, 2014).

Berdasarkan definisi yang diberikan, pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai proses membantu individu dalam meningkatkan keterampilan kerja mereka untuk mencapai pekerjaan yang diinginkan.

Pengembangan karier adalah proses yang dialami oleh individu dalam suatu organisasi, yang ditandai dengan fase-fase, aktivitas, dan hubungan interpersonal yang khas. Model pengembangan karier dapat dianalisis dari dua perspektif utama:

#### 1) Model tradisional.

Kerangka kerja konvensional pengembangan karier terdiri dari empat tahap: eksplorasi (mengidentifikasi minat pribadi dan kesesuaian pekerjaan), pembentukan (integrasi ke dalam organisasi), pemeliharaan (mempertahankan keahlian), dan penarikan diri (pensiun, ditandai dengan pengurangan bertahap jam kerja bagi anggota senior).

#### 2) Pandangan Kontemporer

Pandangan kontemporer tentang pengembangan karier menegaskan bahwa baik tenaga kerja maupun institusi harus menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas untuk mempertahankan stabilitas dan daya saing dalam lingkungan

yang terus berubah dan tidak pasti, menyoroti kebutuhan akan adaptabilitas dalam penyesuaian karier. (Sinambela & Poltak, 2017).

### 2.1.3 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai, pencapaian yang ditunjukkan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kinerja mengacu pada kualitas pekerjaan yang ditunjukkan oleh individu, berfungsi sebagai kriteria untuk mengevaluasi keterampilan dan profesionalisme mereka.

Kinerja guru merupakan aspek fundamental dari profesi mengajar. Kinerja guru mengacu pada efektivitas pendidik dalam kapasitas mereka sebagai fasilitator proses pembelajaran. Kinerja guru berfungsi sebagai indikator kompetensi guru, yang dievaluasi melalui pelaksanaan tugas dan peran mereka terkait dengan keterampilan dan profesionalisme mereka (Rino, 2019).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional (Susanto, Ahmad, 2016) mengklasifikasikan guru sebagai profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan guru sebagai

“pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di seluruh jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah” (Kementerian Agama, RI, 2007).

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan guru sebagai individu yang memperoleh penghasilan melalui kegiatan mengajar (Kementerian Pendidikan, 2015). Penting bagi pendidik untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang berkelanjutan bagi siswa dengan menyediakan berbagai peluang dan sumber daya (Bahri, Syamsul, 2011).

Kinerja guru mengacu pada kapasitas guru untuk terlibat dalam kegiatan pendidikan dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap siswa, sehingga memfasilitasi peningkatan hasil akademik. Kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi guru, yang menunjukkan bahwa kinerja yang efektif bergantung pada kompetensi yang kuat. Efektivitas seorang guru bergantung pada kepemilikan kompetensi yang memadai. Sebaliknya, guru yang sangat kompeten mungkin tidak selalu unggul dalam perannya (Kompri, 2014).

Pasal 39, Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidik sebagai “profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta terlibat dalam penelitian dan pelayanan masyarakat, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi.”

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Bab IV, Pasal 20 (a) mengenai Guru dan Dosen menetapkan bahwa pendidik diwajibkan untuk merencanakan pelajaran, melaksanakan proses pembelajaran berkualitas, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran untuk memenuhi standar kinerja yang diharapkan dari guru. Evaluasi guru

didasarkan pada tanggung jawab utama mereka, sebagaimana terlihat dari keterlibatan mereka dalam kegiatan mengajar dan belajar. Kinerja seorang guru mencerminkan pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Efektivitas seorang guru dapat dievaluasi melalui rasa tanggung jawabnya, tingkat kepercayaan yang dimilikinya terhadap profesinya, dan keyakinan moralnya terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan, termasuk sikap (mencakup keyakinan, perasaan, dan perilaku terhadap individu atau objek), keterlibatan dalam pekerjaan, partisipasi dalam kegiatan organisasi, penampilan, keterampilan komunikasi, kehadiran, ketepatan waktu, kemauan, antusiasme, dan inisiatif.

Saat ini, guru memegang peran yang signifikan, meskipun mereka tidak selalu menjadi komponen paling kritis dalam proses pembelajaran. Guru tidak lagi bergantung pada metode manual; sebaliknya, mereka harus menguasai pengetahuan tentang komputer, internet, dan berbagai bentuk teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik mungkin perlu mengubah pendekatan kognitif dan perilaku mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1, mendefinisikan guru sebagai

“pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya meliputi mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Undang-Undang, RI, 2005).

Deskripsi ini menunjukkan bahwa tanggung jawab utama guru meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Pendidik memainkan peran penting dalam mengembangkan moral anak-anak.

Inisiatif pemerintah yang bertujuan meningkatkan efektivitas guru dan pendidik telah menghasilkan hasil yang lebih baik. Sertifikasi pendidik mempengaruhi kompensasi tambahan mereka, yang dapat memengaruhi kinerja pekerjaan mereka dan, akibatnya, kualitas pendidikan yang diberikan.

Pelaksanaan kegiatan perencanaan pembelajaran, implementasi pembelajaran, pelaksanaan penilaian, dan evaluasi hasil penilaian mencerminkan efektivitas guru dalam memenuhi tanggung jawab pendidikannya.

#### **2.1.4 Dimensi Kinerja Guru**

Penelitian ini mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil yang dicapai oleh pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan efektivitas guru dalam proses pembelajaran, yang ditunjukkan oleh tanda-tanda berikut:

##### **1. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran**

Perencanaan Pembelajaran dapat dipahami dengan menganalisis komponen istilah tersebut. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan perencanaan sebagai proses, teknik, atau tindakan merancang, sementara pembelajaran dijelaskan sebagai proses, metode, atau tindakan memfasilitasi perolehan pengetahuan oleh

individu atau organisme hidup. Istilah “rencana” merujuk pada strategi, desain, tujuan, dan niat. Perencanaan melibatkan penyusunan rencana. Perencanaan adalah kegiatan yang melibatkan penyusunan rencana komprehensif, yang mencakup penetapan tujuan, kebijakan, dan prosedur, serta identifikasi metode untuk mencapai tujuan tersebut. Athoillah (2013).

Perencanaan merupakan aspek fundamental dari manajemen, karena menjadi landasan bagi semua kegiatan organisasi. Perencanaan memungkinkan pengambil keputusan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. (Kompri, 2015).

Perencanaan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis rasional mengenai tujuan dan sasaran pembelajaran spesifik. Tujuan tersebut mencakup perubahan perilaku dan serangkaian aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut dengan memanfaatkan semua potensi dan sumber daya pembelajaran yang tersedia. Proses pengambilan keputusan ini menghasilkan dokumen yang berfungsi sebagai acuan dan panduan untuk proses pembelajaran.

Para ahli mengidentifikasi beberapa komponen proses perencanaan pembelajaran, termasuk:

#### 1) Prinsip perencanaan pembelajaran

Prinsip-prinsip perencanaan pembelajaran meliputi: “1) Kompetensi yang didefinisikan dalam perencanaan

pembelajaran harus dijelaskan dengan jelas. Spesifikasi keterampilan meningkatkan visibilitas dan memudahkan identifikasi aktivitas yang sesuai untuk pengembangan mereka.

2) Perencanaan pembelajaran harus jelas dan fleksibel, berlaku untuk aktivitas pendidikan dan peningkatan keterampilan siswa;

3) Aktivitas yang termasuk dalam rencana pembelajaran harus relevan dan selaras dengan keterampilan yang telah ditetapkan;

4) Rencana pembelajaran harus komprehensif dan rinci”.

## 2) Dasar-dasar perencanaan pembelajaran

Dasar-dasar perencanaan pembelajaran meliputi: “1) menyesuaikan rencana pembelajaran dengan sumber daya yang tersedia; 2) secara konsisten mempertimbangkan kondisi dan situasi komunitas sekolah; 3) memastikan bahwa guru, sebagai manajer pembelajaran, melaksanakan tanggung jawab mereka dengan penuh akuntabilitas; 4) mengakui bahwa faktor manusia, sebagai anggota organisasi, menghadapi batasan yang berkelanjutan” (Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, 2004).

## 3) Syarat-syarat perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran yang baik harus memenuhi persyaratan berikut: “1) Perencanaan adalah alat untuk memfasilitasi pencapaian tujuan; 2) Perencanaan pembelajaran harus dilakukan oleh manajer atau guru yang benar-benar memahami tujuan pendidikan dan tujuan organisasi

pembelajaran; 3) Perencanaan pembelajaran yang baik memerlukan guru yang membuat rencana memahami dan memiliki keterampilan mendalam dalam perencanaan; 4) Buat perencanaan pembelajaran secara spesifik terkait perilaku siswa sehingga dapat diukur secara langsung; 5) Pahami tujuan pembelajaran, identifikasi topik pembelajaran, dan tetapkan tujuan umum untuk setiap topik pembelajaran; 6) Rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru harus sederhana; 7) Rencana tidak boleh terlalu kaku tetapi harus fleksibel; 8) Dalam perencanaan pembelajaran, terutama rencana jangka panjang, kemungkinan risiko harus dipertimbangkan; 9) Rencana tidak boleh terlalu idealistis atau ambisius, tetapi praktis dan pragmatis; 10) Rencana yang dibuat oleh guru juga harus memiliki cakupan yang lebih luas dan mampu memprediksi situasi yang mungkin terjadi” (Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, 2004).

## **2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Melaksanakan kegiatan pembelajaran sama dengan melaksanakan Implementasi Pembelajaran. Standar Proses untuk Unit Pendidikan Dasar dan Menengah menunjukkan bahwa pembelajaran mencakup:

### **1) Kegiatan pendahuluan**

Aktivitas pendahuluan dapat ditandai oleh beberapa faktor: 1) mempersiapkan siswa secara mental dan fisik untuk belajar; 2)

mengajukan pertanyaan yang menghubungkan pengetahuan sebelumnya dengan konsep baru; 3) menjelaskan tujuan pembelajaran atau keterampilan yang akan diperoleh; dan 4) meninjau materi dan merencanakan aktivitas sesuai dengan kurikulum (Supardi, 2013).

## 2) Kegiatan inti

Aktivitas inti, yang dirancang sebagai proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar (KD), dilaksanakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, dan menantang. Hal ini mendorong siswa untuk mengadopsi pendekatan proaktif, kreatif, dan mandiri yang sesuai dengan bakat, minat, dan tahap perkembangan mereka, baik fisik maupun psikologis. Aktivitas inti menggunakan metode yang sesuai dengan siswa dan materi pelajaran. Aktivitas eksplorasi guru mencakup: (1) mendorong siswa untuk mencari informasi komprehensif mengenai topik atau tema studi, memanfaatkan alam sebagai guru dan sumber-sumber beragam; (2) menggunakan berbagai pendekatan pembelajaran melalui media dan sumber daya yang berbeda; (3) memfasilitasi interaksi antar siswa, serta antara siswa dan guru, lingkungan, dan sumber daya lainnya; (4) secara aktif melibatkan siswa dalam aktivitas pembelajaran; (5) Memungkinkan siswa melakukan eksperimen di laboratorium, studio, dan lingkungan lapangan; dan (6) Memberikan ruang yang cukup untuk inisiatif, kreativitas, dan kemandirian yang

sesuai dengan bakat dan minat individu. Aktivitas elaborasi guru, yang dikategorikan sebagai jenis aktivitas kedua, meliputi:

(1) Mengenalkan siswa pada metode membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas yang bermakna, (2) Membimbing siswa dalam tugas dan diskusi untuk menghasilkan ide-ide baru secara lisan dan tertulis, (3) Memberikan kesempatan untuk berpikir, menganalisis, memecahkan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut, (4) Mendukung pembelajaran kooperatif dan kolaboratif di antara siswa, (5) Mendorong kompetisi sehat untuk meningkatkan prestasi belajar, (6) Membantu siswa melaporkan eksplorasi mereka, baik secara individu maupun berkelompok, dan (7) Memfasilitasi aktivitas yang menumbuhkan kebanggaan dan kepercayaan diri siswa. Aktivitas ketiga melibatkan proses konfirmasi guru. Hal ini meliputi (1) memberikan umpan balik positif dan penghargaan atas prestasi siswa, (2) memvalidasi eksplorasi dan elaborasi siswa melalui berbagai sumber, (3) memfasilitasi refleksi atas materi yang dipelajari, dan (4) memastikan siswa terlibat dalam pengalaman yang bermakna untuk mengembangkan keterampilan dasar (Supardi, 2013).

### 3) Kegiatan Penutup

Sebagai kesimpulan, guru terlibat dalam beberapa kegiatan, termasuk: (1) berkolaborasi dengan siswa untuk merangkum atau menyimpulkan materi pelajaran; (2) mengadakan ujian atau

refleksi atas kegiatan yang dilakukan secara konsisten dan terprogram; (3) memberikan umpan balik tentang proses dan hasil belajar; (4) merencanakan kegiatan lanjutan seperti pembelajaran remedial, program pengayaan, layanan konseling, dan memberikan tugas individu dan kelompok berdasarkan hasil belajar siswa; dan (5) mengkomunikasikan rencana pembelajaran untuk pertemuan berikutnya (Supardi, 2013)..

### **3. Evaluasi Pembelajaran**

Menilai dan menganalisis semua kegiatan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan, sehingga menyediakan data untuk penyelidikan lebih lanjut. Penilaian pembelajaran merupakan komponen kritis dalam kerangka pendidikan, karena mengukur sejauh mana kemajuan dalam hasil pendidikan. Proses memperoleh informasi mengenai efektivitas pembelajaran siswa dan mengonversinya menjadi data kualitatif atau kuantitatif berdasarkan standar yang ditetapkan disebut sebagai penilaian pendidikan dan pengajaran. Hasilnya sangat penting untuk mengambil keputusan di bidang pendidikan dan pedagogi.

“Evaluasi memiliki makna yang berbeda dengan pengukuran. Pengukuran (measurement) pada umumnya berkenaan dengan masalah kuantitatif untuk mendapatkan informasi yang diukur. Oleh sebab itu, dalam proses pengukuran diperlukan alat bantu tertentu. Misalnya, untuk mengukur kemampuan atau prestasi seseorang dalam memahami bahan pelajaran diperlukan tes prestasi belajar; untuk itu mengukur IQ, digunakan tes IQ; untuk mengukur berat badan digunakan alat timbangan, dan lainsebagainya”.(Sanjaya, 2012).

Evaluasi pembelajaran terutama melibatkan dua kategori evaluasi: tes dan non-tes. Setiap jenis memiliki tujuan dan karakteristik yang berbeda, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

#### 1) Tes

Tes berfungsi sebagai metode bagi pendidik untuk mengevaluasi kinerja siswa. Penilaian adalah metode umum untuk mengevaluasi kemampuan siswa dalam berbagai keterampilan. Berbagai perspektif ada untuk menganalisis jenis-jenis tes yang berbeda. Ujian hasil belajar dapat dikategorikan menjadi penilaian kelompok dan penilaian individu, tergantung pada jumlah peserta yang terlibat. Tes kelompok diberikan secara bersamaan kepada sekelompok siswa, sedangkan tes individu dilakukan secara terpisah untuk setiap siswa. Penilaian yang dibuat oleh guru dan ujian standar. Penilaian yang dibuat oleh guru dirancang untuk memberikan informasi penting kepada pendidik. Ujian standar menilai kemampuan siswa dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja mereka di masa depan berdasarkan kompetensi tersebut. 3) Penilaian yang didasarkan pada penerapan. Ujian dapat dikategorikan menjadi tiga jenis utama: ujian tertulis, ujian lisan, dan ujian kinerja (Sanjaya, Wina, 2011).

#### 2) Non tes

Individu umumnya menggunakan metode non-ujian untuk menilai variabel seperti sikap, minat, dan motivasi. Berbagai

jenis metode non-tes tersedia untuk evaluasi individu. Pengamatan merupakan metode untuk mengevaluasi perilaku individu dalam konteks tertentu. Pengamatan dapat dikategorikan menjadi dua jenis: pengamatan partisipatif, di mana pengamat terlibat dalam aktivitas yang sedang diteliti, dan pengamatan non-partisipatif, di mana pengamat tetap sebagai penonton eksternal. Wawancara memfasilitasi komunikasi langsung antara pewawancara dan narasumber. Wawancara dapat dikategorikan menjadi dua jenis: wawancara langsung dan wawancara tidak langsung. Penilaian produk mengevaluasi kemampuan siswa dalam tugas-tugas spesifik; penilaian portofolio mengukur pengetahuan, keterampilan, dan sikap siswa terkait subjek. (Sanjaya, Wina, 2011).

## 2.2 Penelitian Relevan

Penelitian ini berfokus pada efektivitas pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja guru, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa studi sebelumnya:

**Tabel 2.2 Penelitian Relevan**

| No | Penelitian Relevan  | Perbedaan   | Persamaan   |
|----|---|---|---|
| 1. | Skripsi yang ditulis oleh Ramlia IAIN Kendari pada tahun 2012 dengan judul Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di man kotabaruraha | Pada penelitian ini lebih terfokus membahas mengenai Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di man kotabaruraha jenis penelitian kuantitatif. | Dalam persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian ini terletak pada aspek yang membahas terkait dengan peningkatan kinerja guru |

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
| 2. | Skripsi yang ditulis oleh Rino, IAIN Kendari pada tahun 2019 dengan judul Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SMPN 2 Kulissukecematankalis usukabupatenbutonutara Sulawesi Tenggara | Penelitian ini berpusat pada Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SMPN 2 Kulissukecematankalis usukabupatenbutonutara Sulawesi Tenggara | Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai dengan peningkatan kinerja guru   |
| 3. | Skripsi yang ditulis oleh Efi Rufaiqoh Muhaimin, IAIN Purwokerto, pada tahun 2017 dengan judul pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN).                         | Dalam penelitian ini, lebih terfokus kepada pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada aspek peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)         | Sedangkan persamaan dengan penelitian ini terletak pada aspek mengenai pengembangan sumber daya manusia, selain itu penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian kualitatif. |

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka konseptual berfungsi sebagai model teoretis yang menggambarkan hubungan antara suatu teori dan berbagai aspek penting yang telah diidentifikasi. Sugiyono mendefinisikan kerangka konseptual sebagai pernyataan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel, yang didasarkan pada berbagai teori yang telah established (Sugiyono, 2013).

Pendidik adalah profesional yang bertanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan mengawasi siswa dalam pendidikan formal usia dini, sekolah dasar, dan

sekolah menengah. Guru berperan sebagai indikator penting kualitas suatu lembaga pendidikan, sebagaimana tercermin dari pendekatan lembaga tersebut terhadap pengembangan tenaga pendidik. Undang-Undang Republik Indonesia, 2016.

Kerangka konseptual peneliti yang berkaitan dengan judul penelitian diuraikan sebagai berikut:

**Gambar 2.3 Bagan Kerangka Pikir**

