

Pengembangan Kinerja Guru Golongan IVA Keatas di Wilayah DKI Jakarta

Trisni Handayani
(trisni_handayani@yahoo.com)

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA), Jakarta

This research evaluated the development of teacher performance that existed in Jakarta with a component instrument consisting of four core competencies: pedagogical competence, personal competence, social competence, and professional competence. The methodology used in this research was quantitative descriptive survey. The results of this study are expected to be useful for the institutions, the education office of Jakarta, and related institutions especially LPTK UHAMKA. Based on the results of the study, the development of pedagogical performance indicator should be developed with a score of 65. Indicator in the development of personality of the master class IVa up in Jakarta was 70.4 in both categories. This shows the competence of the teacher's personality in Jakarta was already good. The indicator in the social development of teachers and upper class IVa in Jakarta was 64.3, so that teachers and upper class IVa in the development of social competence should be intensified. Indicator in the professional development of teachers and upper class IVa in Jakarta was 63.8. Results of this study show that teachers need professional development in order to improve teacher competence. This should be a concern for Jakarta Education Department, particularly the field of human resources. PPG FKIP UHAMKA as the institution responsible for the need to improve teacher performance needs to be more qualified, innovative, and creative, so that teachers of class IVa and above in Jakarta are motivated in participating in the training or workshops.

Keynote: teacher performance, group IVa, competence

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas menunjang kegiatan belajar yang baik, dari para pendidik agar sekolah memiliki output sesuai harapan masyarakat. Pembinaan untuk pendidik sangat beraneka ragam, mulai dari mengikutsertakan dalam seminar, sampai memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan perguruan tinggi berikutnya. Ini semata-mata untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang guru ini dapat dilihat bagaimana cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil dari kinerja guru ini adalah prestasi belajar siswa yang baik. Bukan semata-mata nilai yang bagus yang tertera pada raport, akan tetapi

kemampuan siswa itu sendiri atau kemampuannya dalam menerima pelajaran. Dengan demikian hasil akan memuaskan dan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber permasalahan pendidikan terbesar adalah perubahan, karena itu permasalahan akan ada sampai kapanpun. Institusi pendidikan dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan yang ada dalam masyarakat. Demikian pula dengan guru, yang senantiasa dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan. Akibat demikian banyaknya permasalahan yang dihadapi, guru tidak mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi disekelilingnya, sebagai akibat dari keterbatasan sebagai individu atau keterbatasan kemampuan sekolah dan pemerintah. Jadi masalah pendidikan senantiasa muncul karena adanya tuntutan agar institusi pendidikan termasuk guru menyesuaikan dengan perkembangan yang ada di masyarakat.

Permasalahan yang ada saat ini adalah guru yang berada pada zona nyaman dan aman, yaitu bagi guru-guru yang sudah mendapatkan golongan IVa keatas (zona nyaman). Mereka merasa tidak perlu lagi menambah ilmu atau pengetahuan, karena golongan kepangkatan sudah aman dan usia sudah menjelang pensiun. Banyak dari guru-guru itu yang tidak lagi aktif mencari ilmu. Mereka merasa aman sehingga tidak perlu lagi mengembangkan kinerjanya sebagai guru, bahkan mereka hanya menunggu kapan datangnya waktu pensiun. Dengan begitu tidak ada aktifitas yang inovatif dan kreatif dari guru-guru pada level zona tersebut. Padahal, dalam kenyataan sehari-hari pengetahuan berkembang sangat cepat, dan guru-guru harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut, agar tidak tertinggal dari murid-muridnya.

Provinsi DKI Jakarta sebagai sebuah provinsi yang menjadi tolak ukur bagi provinsi-provinsi lainnya, khususnya dalam pembinaan guru-guru memiliki masalah yang berkaitan dengan kinerja guru yang sudah berada pada posisi golongan IVa ke atas. Menurut Kepala Bidang SDM Dinas Pendidikan DKI Jakarta ada 85% guru-guru di DKI Jakarta yang berada pada zona aman golongan IVa ke atas yang secara umum prestasi kinerja tidak berkembang dengan optimal. Padahal guru-guru tersebut masih aktif mengajar siswa-siswa. Seyogyanya guru-guru tersebut masih aktif melaksanakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan profesional.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai survey pengembangan kinerja guru golongan IVa Keatas di lakukan di wilayah DKI Jakarta, khususnya pada Sekolah Negeri DKI mulai dari Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Jakarta Barat dan Jakarta Utara. Jenjang sekolah yang dipilih dari tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA). Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *random* (acak) agar dapat diperoleh data yang akurat sesuai dengan criteria yang telah ditentukan. Sebagai Perguruan Tinggi Swasta yang telah lebih dari 60 tahun memberikan jasa layanan pendidikan di masyarakat, sudah barang tentu keterikatan antara pengembangan kinerja guru sebagai bagian dari FKIP UHAMKA dalam melaksanakan pendidikan karena FKIP UHAMKA adalah LPTK yang akan mencetak guru, mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan dengan jalinan kerjasama dari beberapa pihak pemerintah, sehingga

FKIP UHAMKA mempunyai tanggung jawab untuk kemajuan pendidikan khususnya bagi guru yang sudah menempuh golongan IVa keatas.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui survai dengan kuesioner yang terdiri atas pertanyaan terbuka dan interview dengan beberapa guru golongan IVa keatas. Data yang ditelusuri dalam penelitian ini adalah data-data yang terkait langsung dengan pengembangan guru golongan IVa keatas yang seyogyanya guru tersebut dapat mengembangkan kinerja dibidang pendidikan dan pengajaran.

Metode Pengambilan Sampel

Penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *non probability sampling*. Penentuan ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu elemen populasi dipilih berdasarkan kemudahan dan kesediaan untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru-guru yang berada di wilayah DKI Jakarta yang sudah memperoleh golongan IVa Keatas. Jumlah responden yang diambil kurang lebih 100 orang guru secara acak diwilayah DKI Jakarta yang sudah memperoleh golongan IVa keatas.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik survey. Pendekatan kuantitatif deskriptif dilakukan dengan pencarian fakta pada suatu fenomena kelompok ataupun individu. Fakta yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru-guru golongan IVa keatas diwilayah DKI Jakarta mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai jenjang pendidikan menengah atas. Di samping itu, pendekatan kuantitatif deskriptif ini juga dilakukan untuk menjelaskan tentang karakteristik guru-guru golongan IVa keatas yang pada dasarnya harus terus dapat mengembangkan kinerja dalam dunia pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya, penggunaan metode survai bertujuan untuk memperoleh fakta dari karakteristik guru dan perilakunya serta kinerjanya yang diperolehnya dengan menggunakan angket yang disebar dan diisi oleh guru yang sudah memperoleh golongan IVa keatas.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survai. Simamora (2002) menjelaskan bahwa riset survai adalah pengumpulan data primer dengan melakukan tanya jawab dengan responden. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan terbuka yang akan dibagikan kepada responden. Kuesioner terdiri atas penilaian guru terhadap pengembangan kinerja. Komponen instrumen terdiri atas empat pertanyaan inti yang dikembangkan dalam item-item pertanyaan yang lebih mendetail. Keempat item pertanyaan itu adalah : Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional. Jenis pertanyaan dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan terstruktur, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban

pada satu alternatif jawaban. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan melibatkan para guru-guru yang sudah golongan IVa keatas di wilayah DKI Jakarta.

Teknik Analisis Data

Data yang diharapkan dari penelitian ini adalah data verbal yang dikuantifikasi berdasarkan pertanyaan terstruktur yang telah disediakan untuk responden. Sebelum dilakukan pengolahan data, dari data yang telah terkumpul terlebih dahulu dilakukan perhitungan prosentase atas jawaban responden. Data disajikan dalam bentuk tabulasi sederhana. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis *Importance Performance Analysis* (IPA) untuk mengetahui apakah kinerja guru-guru golongan IVa Keatas mengalami peningkatan atau pengembangan atau mungkin guru tersebut hanya menjalankan tugas pokok guru saja tanpa memperhatikan dan mengembangkan kinerja dalam bidang pendidikan. *Importance Performance Analysis* (IPA), menurut Supranto (2006) adalah metode untuk menganalisis sejauh mana kinerja guru yang dikembangkan pada guru0guru yang sudah memperoleh golongan IVa keatas. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa tingkat kepentingan FKIP UHAMKA sebagai LPTK mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan dan mencitakan guru-guru generasi penerus angsa yang unggul dan bermutu sehingga mempounyai daya saing dan daya beda dalam dunia pendidikan. Penilaian tingkat kepentingan dan kinerja dengan menggunakan skala likert, dengan menggunakan diagram kartesius., dengan rumus sebagai berikut :

$$- \quad X = \frac{\sum X_i}{n} \quad \bar{Y} = \frac{\sum Y_i}{n}$$

Keterangan :

- X = skor rata-rata tingkat kinerja
- \bar{Y} = skor rata-rata kepentingan
- n = jumlah responden

Hubungan antara tingkat kinerja dan tingkat kepentingan ditentukan dengan menggunakan diagram kartesius. Diagram kartesius merupakan suatu bangun yang dibagi atas empat bagian yang dibatasi oleh dua buah garis yang berpotongan tegak lurus pada titik – titik (X, \bar{Y}), dimana X adalah rata – rata dari rata – rata skor tingkat kinerja atau kepuasan konsumen seluruh faktor atau atribut dan \bar{Y} merupakan rata-rata dari rata-rata skor tingkat kepentingan seluruh faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen. Titik tersesbut diperoleh dari rumus:

$$- \quad X = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{K} \quad \bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{Y}_i}{K}$$

Keterangan :

- X = rata-rata skor tingkat kinerja seluruh atribut
- \bar{Y} = rata-rata skor tingkat kepentingan seluruh atribut
- K = banyaknya atribut yang mempengaruhi kepuasan responden

Selanjutnya tingkat unsur-unsur tersebut akan dijabarkan dan dibagi menjadi empat, yaitu kuadran I, II, III DAN IV ke dalam diagram kartesius (*Gambar. 3*)

I. Prioritas Utama	II. Pertahankan Prestasi
III. Prioritas Rendah	IV. Berlebihan

Keterangan :

Kuadran I : Menunjukkan, bahwa atribut – atribut yang sangat penting bagi konsumen, akan tetapi pihak perusahaan belum melaksanakan sesuai dengan keinginan konsumen, sehingga menimbulkan rasa tidak puas.

Kuadran II : Menunjukkan, bahwa atribut- atribut yang dianggap penting oleh konsumen telah dilaksanakan dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan.

Kuadran III : Menunjukkan, bahwa atribut – atribut yang memang dianggap oleh konsumen kurang penting, dimana sebaiknya perusahaan menjalankan secara sedang.

Kuadran IV : Menunjukkan, bahwa atribut – atribut yang dianggap kurang penting, tetapi dijalankan dengan sangat baik oleh perusahaan atau sangat memuaskan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja

Performance atau kinerja menurut Suyadi (1999) adalah “hasil kerja yang diperoleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenwng dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah”hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut dapat terlihat bahwa prestasi kerja merupakan bagian dari kinerja yang sebagai hasil pekerjaan yang telah selesai dilakukan dengan baik secara kualitas (mutunya), maupun secara kuantitas (jumlahnya) serta dilakukan dengan rasa penuh tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang juga merupakan kewajiban bagi seorang guru kepada lembaga pendidikan.

Sedangkan menurut Fremont (1999) kinerja adalah “merupakan proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan.Sementara itu Soeprihanto (1999) mengemukakan pengertian mengenai kinerja sebagai berikut “kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran kriteria yang telah disepakati

bersama. Definisi tersebut tampak telah spesifik karena adanya ukuran perbandingan untuk mengetahui hasil kerja seorang guru. Perbandingan tersebut dapat dilihat dari aspek waktu maupun standar target dari suatu pekerjaan. Di samping itu, guru dianggap memiliki prestasi kerja apabila hasil kerjanya melebihi standar atau target yang telah ditetapkan.

Menurut Efendi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2005) “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pelaku nyata yang sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja gurumerupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja. Salah satu diantaranya adalah dengan melalui penilaian kinerja.

Tabrani (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah “kebiasaan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai denganaturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku. Sedangkan Rivai (2008) mengemukakan “kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa kutipan pengertian dari para ahli tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien baik kuantitas maupun kualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam pencapaian kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut. Sementara menurut Philip Moon, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu. Keterampilan dan Pengetahuan pegawai antara lain: Sumber daya yang tersedia, Kualitas dan gaya manajemen yang ada dan Tingkat motivasi pegawai dan sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan dirinya.

Terdapat beberapa aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengukur tingkat kinerja seseorang, sebagaimana diungkapkan oleh Mitcell, yang diterjemahkan oleh Sedarmayanti, menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

a. Quality of work

Kualitas kerja yang baik dapat menunjukkan tingkat kinerja seseorang. Kualitas kerja seorang pegawai dapat terlihat dari ketelitian dan ketepatannya dalam bekerja. Sehingga semakin baik kualitas kerjanya maka semakin baik tingkat kerjanya.

b. Promptness

Seorang pegawai dapat pula dikatakan memiliki kinerja yang jika memenuhi aspek Promptness atau ketepatan waktu. Maksudnya pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

c. Initiative

Inisiatif seorang pegawai berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitasnya dalam membentuk ide-ide, sehingga jika sikap pegawai memiliki inisiatif yang baik,

maka diharapkan akan mampu menghasilkan sesuatu yang baik dalam pekerjaannya.

d. *Capability*

Kemampuan dapat menunjukkan tingkat kinerja seseorang. Kemampuan seorang pegawai dapat terlihat dari keahliannya yang dimilikinya.

e. *Communication*

Kemampuan seorang pegawai dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerjanya juga mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Maksudnya adalah kemampuan dalam menerima dan menyampaikan informasi dengan benar dan tepat. Tanpa adanya komunikasi yang baik setiap pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja merupakan hal yang penting sehingga perlu ditetapkan adanya standar kinerja, yaitu standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka, standar kinerja mudah untuk diukur dan standar kinerja dipahami oleh pegawai

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Agar penilaian kinerja dapat berjalan dengan baik dan efektif, maka pengukuran tentang penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkesinambungan. Hal tersebut membantu mengurangi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kerja, sehingga pegawai diharapkan selalu berusaha memperbaiki kinerjanya.

Mengenai pengertian penilaian kinerja dikemukakan oleh Henry Simamora (2008) “penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai, yang mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.” Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kehadiran, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan. Kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mengetahui sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.

Pengertian guru

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang dapat menguasai ilmu pengetahuan. Salah satu faktor penunjang dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dalam pendidikan adalah guru. Menurut Undang-Undang RI No 4 Tahun 2005, mengemukakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sedangkan Qomari Anwar (2002) mengemukakan guru adalah sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Berhasilnya pendidikan siswa sangat bergantung pada pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan tugas. Mengajar pada prinsipnya adalah membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengantungi pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha mengorganisasi lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran yang menimbulkan proses belajar.

Zona Nyaman

Memang sudah menjadi sifat alami kita merasa takut dan cemas berada di dalam situasi yang asing. Saat Anda berada di dalam situasi yang asing, hal itu secara alami akan menimbulkan kecemasan dalam diri Anda. Parahnya, kecemasan itu akan menghasilkan persepsi negatif yang mendukung rasa takut itu. Pada gilirannya, persepsi itu akan membuat kecemasan Anda semakin menjadi-jadi.

Untuk itu, Anda perlu menata pikiran sedemikian rupa sehingga pikiran negatif, yang tidak mendukung dapat dihilangkan. [Merubah persepsi](#) dapat membantu Anda mengurangi rasa cemas berada di dalam situasi yang tidak menentu. Selain merubah persepsi, masih ada beberapa cara untuk keluar dari zona nyaman. Antara lain yaitu:

a. Realistis

Secara umum, ada tiga zona yang dapat kita temui dalam kehidupan ini. Yang pertama adalah zona nyaman (*comfort zone*). Zona ini merupakan zona yang sudah sangat familiar, karena familiar, guru merasa nyaman di dalamnya. Zona yang kedua adalah zona pembelajaran (*learning zone*). Berada di zona ini membuat guru cemas, tetapi kecemasan itu masih dapat diatasi. Contoh zona ini yaitu situasi penuh tantangan, yang pernah dialami sebelum-sebelumnya. Para pakar menyebut kecemasan ini sebagai *optimal level of anxiety* (tingkat kecemasan yang moderat yang masih dapat dihadapi). Ketiga, zona panik alias *panic zone*. Zona ini merupakan zona yang sangat asing bagi guru. Dinamakan zona panik karena bisa jadi, belum pernah sekali pun berada di dalam zona ini, yang menyebabkan guru panik berada di dalamnya. Atau, bisa jadi, sudah pernah berada di dalam zona ini, tetapi guru memiliki masalah adaptasi di dalamnya.

b. Belajar sesuatu yang baru

Setidaknya, mempelajari sesuatu yang baru memiliki dua keuntungan. Yang pertama, kita membiasakan diri dalam situasi yang baru. Berada di dalam situasi yang baru niscaya membuat diri kita merasa cemas. Nah, dengan terbiasa mempelajari sesuatu yang baru, maka kita pun terbiasa menghadapi kecemasan. Dan, saat seseorang terbiasa dengan kecemasan, tidak lagi kaget dengan perasaan seperti itu. Keuntungan yang kedua yaitu, dengan [mempelajari hal-hal baru](#), pengetahuan kita bertambah, demikian juga dengan *skill*. Pengetahuan dan

skill baru ini dapat di gunakan sebagai senjata untuk menghadapi kondisi baru, situasi yang masih asing bagi diri kita.

c. Perluas sudut pandang

Untuk keluar dari zona nyaman, seseorang perlu memperluas perspektif pola pikir. Ini dikarenakan, situasi baru harus didekati dengan perspektif yang berbeda. Orang-orang yang berada di dalam situasi itu memiliki pandangan yang sama sekali berbeda dengan pandangan kita. Nah, jika kita tidak memperluas perspektif, maka tidak akan dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan orang-orang yang berada di dalam situasi itu. Salah satu cara memperluas sudut pandang yaitu dengan bepergian ke tempat-tempat yang belum pernah di kunjungi. Kita dapat mempelajari tradisi, budaya, dan situasi yang berbeda. Selain itu, juga perlu [terus belajar](#) dan [membaca buku](#). [Membiasakan diri rutin membaca buku](#) secara otomatis memperluas sudut pandang seseorang, membuat diri kita menjadi pribadi yang *open-minded*.

d. Tentukan tujuan

Keluar dari zona nyaman akan berkali lipat lebih sulit manakala kita tidak memiliki tujuan yang jelas. Ini sama artinya, tidak memiliki persiapan; kita sama sekali buta dengan situasi baru; sama sekali tidak tahu apa yang ada di luar sana. Jika seseorang tidak siap dengan kegagalan, maka keluar dari zona nyaman justru akan membuat seseorang jera. Oleh karena itulah, perlu mempersiapkan diri manakala seseorang ingin keluar dari zona nyaman. Salah satu persiapan untuk menghadapi situasi yang baru yaitu menentukan tujuan yang jelas. Menentukan tujuan berarti mengetahui ke mana kita akan pergi, mengetahui risiko apa saja yang akan di hadapi, orang-orang macam apa yang akan menjadi teman, juga orang-orang yang seperti apa yang akan di hadapi.

e. Bersosialisasi dengan orang-orang baru

Keluar dari zona nyaman berarti keluar dari lingkungan di mana kita berada. Ini artinya kita berurusan dengan orang-orang baru. Nah, persiapkanlah diri kita untuk keluar dari zona nyaman dengan cara memperbanyak teman, bersosialisasi dengan berbagai kalangan. Luasnya pergaulan dapat membantu mengurangi kecemasan, manakala berada di dalam situasi yang asing. Setidaknya, orang-orang yang baru di kenal dapat membantu dalam menghadapi situasi yang baru. Ingat, mereka adalah orang-orang yang sudah familiar dengan situasi itu. Dengan demikian, ketika sudah mengenal mereka, mereka pun dengan senang hati akan membantu.

f. Jangan menjadi perfeksionis

Salah satu penyebab kecemasan yaitu terlalu berharap meraih hasil yang sempurna. Tinggal di dalam situasi yang familiar membuat seseorang nyaman di dalamnya. Mengapa? Karena, kefamiliaran menjadikan diri kita ahli. Dan, saat menjadi ahli, kita lebih mudah meraih kesempurnaan. Keluar dari zona nyaman bisa berarti kegagalan demi kegagalan. Karena, dalam melakukan apa yang belum pernah di lakukan; kita masih sangat asing dengan apa yang di lakukan; diri kita asing dengan orang-orang yang berada di lingkungan baru itu; namun masih harus banyak belajar dan menyesuaikan diri. Orang yang perfeksionis

takut berada di dalam situasi yang baru, melakukan sesuatu yang baru, yang belum pernah ia lakukan sebelumnya.

g. Merubah perspektif

Seperti yang sudah peneliti sebutkan sebelumnya, pikiran turut memengaruhi bagaimana seseorang menghadapi situasi baru. Pikiran turut memengaruhi perasaan dan perilaku seseorang. Ini seperti yang dijelaskan oleh Dennis Greenberger dan Christine A. Padesky dalam buku yang berjudul *Manajemen Pikiran: Metode Ampuh Menata Pikiran untuk Mengatasi Depresi, Kemarahan, Kecemasan, dan Persaan Merusak Lainnya*. Berkaitan dengan hal itu, mereka menyontohkannya dengan keadaan berikut. Bayangkan jika berada di dalam sebuah pesta. Banyak orang yang tidak di kenal, tetapi tak sedikit pula orang yang sudah di kenal, sekali pun hanya sebatas kenal. Saat kita melihat orang yang sudah di kenal (maksudnya, sebatas kenal, bukan teman dekat), kita pun dengan antusias menyapanya. Tetapi, ia hanya diam, tidak merespons sapaan kita. Nah, reaksi kita ketika mendapatinya tidak merespons sapaan tersebut senantiasa dipengaruhi oleh pikiran kita. Jika kita berpikir bahwa orang itu sombong, maka niscaya merasa jengkel dengan perilakunya. Jika kita berpikir bahwa dia tidak melihat kehadiran kita, maka diri kita pun akan segera menghampiri dan menyapanya dari dekat. Dan, jika berpikir dia sedang asyik mengobrol dengan pasangannya, kita pun akan membiarkannya supaya tidak mengganggu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data survey pengembangan kinerja guru golongan IVa keatas di wilayah DKI Jakarta dapat disimpulkan hasilnya dilihat dari pengembangan kinerja guru dengan kriteria berikut ini;

- a. Indikator dalam pengembangan pedagogik kinerja yang harus dikembangkan dengan skor 65, dengan kategori cukup memerlukan pengembangan dalam bidang pedagogik.
- b. Indikator dalam pengembangan kepribadian guru golongan IVa ke atas di wilayah DKI Jakarta dengan jumlah skor 70,4 dengan kategori baik.
- c. Indikator dalam pengembangan sosial guru-guru golongan IVa keatas di wilayah DKI Jakarta dengan jumlah skor 64,3 kategori cukup, sehingga guru-guru golongan IVa keatas cukup dalam pengembangan sosialnya.
- d. Indikator dalam pengembangan professional guru-guru golongan IVa keatas di wilayah DKI Jakarta dengan jumlah skor 63,8 kategori cukup.

Saran

Berdasarkan hasil survey dalam penelitian ini dapat diketahui masing-masing indikator/dimensi/atribut guru-guru golongan IVa keatas wilayah DKI Jakarta Timur dalam kategori cukup untuk itu disarankan:

- a. Dilihat dari segi pengembangan mulai dari pedagogik, kepribadian, sosial dan professional perlu ditingkatkan dan diperbaiki.
- b. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi Dinas Pendidikan DKI Jakarta khususnya bidang SDM agar guru-guru tersebut lebih sering mendapatkan pelatihan ataupun penyegaran dalam konten keilmuan yang terkait dengan pengembangan pedagogik, kepribadian, sosial dan professional.
- c. PPG UHAMKA sebagai lembaga yang bertanggung jawab membina guru-guru perlu memberikan pengembangan kinerja bagi guru-guru golongan IVa keatas secara berkesinambungan, bermutu, inovatif, dan lebih kreatif sehingga guru-guru golongan IVa keatas di wilayah DKI Jakarta semangat dalam melaksanakan pelatihan, workshop atau bentuk penyegaran keilmuan lainnya. Sehingga guru-guru tersebut diharapkan mempunyai motivasi baru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Abdul Hamka. 2012. *Karakter Guru Profesional (Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan)*. Jakarta: Al-Mawardi Prima.
- Anwar Qomari. 2002. *Reorientasi Pendidikan dan Profesi Keguruan*. Jakarta: UHAMKA Press.
- DEPDIKBUD. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Filipo, Edwin. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fremont. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Tua Efendi, Marihot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, A.A, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Moon, Philip. 1994. *Penilaian Kinerja Karyawan Diterjemahkan Oleh Wahyudi*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mukijat. 1995. *Manajemen Personalia. Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mukhlis, Abdul, Muhammad. 1995. *Pengantar Manajemen Umum*. Jakarta: Gunadarma
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentoro, Suydi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yoyakarta: BPFE.
- Refandi, 2005. *Undang-Undang Guru dan Dosen*, Jakarta: CV Timur Putra Mandiri.
- Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ruslan, R. 2004. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta:
- Rusyan, Tabrani A, dkk. 2001. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja*. Jakarta: Intimedia Rosdakarya.

- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung; Mandar Maju.
- Simamora, Hendri. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Soeprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Soedjadi, F.X. *Organisasi dan Penunjang Berhasilnya Manajemen*. 1989. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Swastha, Basu dan Suktijo, Ibnu. 1995. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: liberty.
- Stoner, A.F. James. 1990. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Tunggal, Wijaya, Amin. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: rineka Cipta.
- Usman, Uzer, Muhammad. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya.
- Ruslan, R. 2004. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: