

ANALISIS KINERJA GURU SEBAGAI PENDIDIK DAN INFLUENCER PENDIDIKAN DI SMA BAKTI PONOROGO DAN SMAN 1 BADEGAN

Lulik Rina Widyastutik*, Endang Sri Budi Herawati

Program Studi S2 Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Corresponding author email: lulikerina.2025@student.uny.ac.id

Article History

Received: 24 May 2026

Revised: 6 August 2026

Published: 22 August 2026

ABSTRACT

This study describe and analyze teacher performance as educators and educational influencers at SMA Bakti Ponorogo and SMAN 1 Badegan. In an evolving digital era, teachers' roles have expanded beyond classroom knowledge transmission into social transformation agents influencing broader educational ecosystems. The study employed a descriptive qualitative approach, utilizing observation, in depth interviews, and document analysis. Informants were purposively selected, comprising school principals, teachers, and students at both institutions. Findings reveal that teacher performance at SMAN 1 Badegan consistently surpasses SMA Bakti Ponorogo across all measured dimensions: lesson planning (85% vs. 82%), learning implementation (83% vs. 78%), student assessment (80% vs. 75%), professional development (77% vs. 70%), and influencer role (74% vs. 68%). These differences are shaped by institutional support, school culture, and digital platform utilization intensity. This study contributes a conceptual model of teacher performance integrating pedagogical and digital leadership dimensions, intended as a reference for regional education policymakers.

Keywords: teacher performance, educational influencer, secondary education

Copyright © 2026, The Author(s).

How to cite: Widyastutik, L.R. & Herawati, E.S.B. (2026). ANALISIS KINERJA GURU SEBAGAI PENDIDIK DAN INFLUENCER PENDIDIKAN DI SMA BAKTI PONOROGO DAN SMAN 1 BADEGAN. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 7 (3), 1973–1990. <https://doi.org/10.55681/nusra.v7i3.6493>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Guru adalah agen sentral dalam sistem pendidikan nasional yang perannya tidak dapat digantikan oleh teknologi tercanggih sekalipun. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Namun, tuntutan zaman menempatkan guru pada posisi yang jauh lebih kompleks dari sekadar pengajar di kelas. Di tengah arus digitalisasi yang masif dan percepatan transformasi Society 5.0, guru dituntut secara digital sebagai tokoh yang mampu menginspirasi dan memengaruhi cara belajar generasi muda secara lebih luas dan berkelanjutan bukan hanya hadir sebagai penggugur kewajiban menyampaikan ilmu dan mengevaluasi siswa.

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mereka dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar satu siswa dengan siswa lainnya (Wara & Bambang, 2018: 24). Untuk menjalankan peran dan fungsinya guru harus dilandasi oleh sikap moral dan profesional dalam proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru (Uno, 2012: 65). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 20 (a) menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas

keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dengan demikian, kinerja guru bukan semata-mata ukuran administratif, melainkan cerminan dari kapasitas profesional yang menyeluruh dalam membentuk kualitas pengalaman belajar peserta didik. Fenomena influencer di ranah media sosial telah merambah dunia pendidikan secara signifikan dalam satu dekade terakhir. Sejumlah guru Indonesia kini aktif memanfaatkan platform seperti YouTube, TikTok, Instagram, dan podcast edukasi untuk menyebarkan konten pembelajaran, mendorong literasi, serta membangun komunitas belajar lintas batas sekolah. Hal ini menggeser paradigma kinerja guru dari yang bersifat transaksional menuju kinerja yang bersifat transformasional dan relasional. Pergeseran paradigma ini tidak hanya berdampak pada hubungan guru-siswa di dalam kelas, tetapi juga memperluas radius pengaruh guru ke dalam ekosistem pendidikan yang lebih luas, melibatkan orang tua, masyarakat, dan bahkan komunitas pendidikan global.

Fenomena ini mendorong lahirnya peran baru yang tidak pernah tertulis dalam deskripsi pekerjaan formal guru mana pun, yaitu guru sebagai influencer pendidikan. Guru tidak lagi bisa hanya mengandalkan instruksi kaku. Mereka dituntut untuk mampu melakukan persuasi, membangun daya tarik, dan menginspirasi lewat konten-konten yang kreatif dan bermakna. Pratama dan Haryono (2023: 114) menegaskan bahwa kepemimpinan digital guru di era pascapandemi bukan sekadar pelengkap kompetensi, melainkan bagian integral dari profesionalisme guru yang utuh.

Transformasi ini, bagaimanapun, tidaklah tanpa tantangan. Ada beban kerja ganda yang tak terlihat di balik layar yang digunakan guru untuk mengedit video pembelajaran atau menyusun konten motivasi, sehingga keseimbangan antara tuntutan pedagogi formal dan peran digital perlu dikelola secara bijaksana.

Tinjauan terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa kajian kinerja guru telah berkembang dari pendekatan behavioristik menuju perspektif yang lebih holistik. Mulyasa (2021: 47) memaparkan bahwa kinerja guru yang efektif tidak hanya mencakup penguasaan materi dan teknik mengajar, tetapi juga kemampuan membangun relasi pedagogis yang bermakna dengan peserta didik. Darling-Hammond, Hyler, dan Gardner (2017: 23) dalam studi mereka tentang pengembangan profesional guru yang efektif menemukan bahwa kolaborasi antarguru, umpan balik berkelanjutan, dan keterlibatan dalam komunitas belajar profesional merupakan prediktor kuat peningkatan kualitas kinerja guru. Adapun, Wahyudi (2021: 19) menekankan bahwa seorang kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, di mana lingkungan yang mendukung inovasi cenderung melahirkan guru-guru yang lebih berdaya secara profesional. Dalam konteks Indonesia, Rahmawati (2022: 31) mengidentifikasi adanya kesenjangan antara kompetensi digital yang dimiliki guru dengan yang dibutuhkan di era transformasi digital, dan menyarankan perlunya integrasi literasi digital ke dalam program pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) secara lebih sistematis.

Namun demikian, penelitian terdahulu umumnya mengkaji kinerja guru dari dimensi pedagogis semata, seperti

efektivitas mengajar, pengelolaan kelas, dan kualitas penilaian (Mulyasa, 2021: 47; Sutrisno, 2022: 205). Sedikit sekali studi yang secara eksplisit mengintegrasikan dimensi kepemimpinan digital dan peran influencer ke dalam kerangka analisis kinerja guru, khususnya pada konteks sekolah menengah atas di daerah non-urban seperti Ponorogo, Jawa Timur. Purbaya (2023: 48) memang telah meneliti pengaruh aktivitas media sosial guru terhadap motivasi belajar siswa SMA, namun penelitian tersebut belum menyertakan analisis komparatif antarinstansi yang berbeda latar belakang kepemilikan (negeri vs. swasta). Kesenjangan inilah yang menjadi research gap sekaligus justifikasi ilmiah dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di dua sekolah yang memiliki karakteristik kelembagaan berbeda, yaitu SMA Bakti Ponorogo sebagai representasi sekolah swasta dan SMAN 1 Badegan sebagai representasi sekolah negeri, keduanya berlokasi di Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Pemilihan kedua sekolah ini bertujuan untuk memperoleh gambaran komparatif tentang bagaimana konteks kelembagaan, dukungan institusional, dan budaya sekolah memengaruhi kinerja guru sebagai pendidik sekaligus *influencer* pendidikan. Dari uraian latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu : (1) Bagaimana kinerja guru sebagai pendidik di SMA Bakti Ponorogo dan SMAN 1 Badegan ditinjau dari dimensi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran? (2) Bagaimana peran guru sebagai *influencer* pendidikan dijalankan di kedua sekolah tersebut? (3) Faktor-faktor apa yang menjelaskan perbedaan kinerja guru antara kedua institusi?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mendeskripsikan kinerja guru sebagai

pendidik di SMA Bakti Ponorogo dan SMAN 1 Badegan; (2) menganalisis peran guru sebagai *influencer* pendidikan di kedua sekolah tersebut; dan (3) mengidentifikasi faktor-faktor kelembagaan yang memengaruhi perbedaan kinerja guru antara kedua institusi. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa model konseptual kinerja guru yang mengintegrasikan dimensi pedagogis dan kepemimpinan digital, sehingga memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan pendidikan di tingkat daerah, khususnya dalam merancang program pengembangan profesionalisme guru yang responsif terhadap tuntutan era digital, serta bagi kepala sekolah dalam membangun ekosistem kelembagaan yang aman bagi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan di masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus komparatif (*comparative case study*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami adanya fenomena sosial secara mendalam, khususnya bagaimana guru memaknai dan menjalankan perannya sebagai pendidik sekaligus *influencer* dalam konteks spesifik dua sekolah yang berbeda. Adapun kasus komparatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis mendalam terhadap masing-masing kasus (sekolah) secara individual, kemudian membandingkan temuan antarkedua kasus untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan pola-pola yang bermakna (Miles, Huberman, & Saldãa, 2020: 14).

Pendekatan ini dinilai tepat mengingat kompleksitas fenomena kinerja guru yang tidak dapat dipahami secara memadai hanya melalui data numerikal semata, melainkan membutuhkan pemahaman kontekstual yang kaya tentang bagaimana faktor kelembagaan, budaya sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah berinteraksi dalam membentuk praktik-praktik profesional guru.

Penelitian dilaksanakan di SMA Bakti Ponorogo dan SMAN 1 Badegan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, pada periode Februari hingga Mei 2026. Kedua sekolah dipilih secara purposif berdasarkan pertimbangan keterwakilan karakteristik yang berbeda: SMA Bakti Ponorogo mewakili institusi pendidikan swasta dengan sumber daya terbatas, sedangkan SMAN 1 Badegan mewakili institusi pendidikan negeri dengan dukungan pemerintah yang lebih sistematis. Perbedaan latar belakang kelembagaan ini dianggap relevan sebagai variabel kontekstual yang penting dalam memahami variasi kinerja guru. Partisipan penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah serta kesediaan berpartisipasi secara sukarela. Total partisipan berjumlah 24 orang, terdiri dari 2 kepala sekolah (masing-masing satu dari tiap sekolah), 16 guru mata pelajaran (8 dari masing-masing sekolah) yang dipilih berdasarkan variasi bidang studi dan masa kerja, serta 6 siswa kelas XI (3 dari masing-masing sekolah) yang dipilih berdasarkan keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran. Penetapan jumlah partisipan ini mempertimbangkan prinsip kecukupan data dan saturasi informasi, di mana pengumpulan data dihentikan ketika tidak

ada informasi baru yang bermakna yang muncul dari wawancara tambahan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik yang saling melengkapi. Pertama, observasi non-partisipatif yang dilakukan peneliti terhadap proses pembelajaran di kelas dan aktivitas digital guru selama periode penelitian. Observasi difokuskan pada praktik perencanaan pembelajaran yang tercermin dalam kesiapan RPP, kualitas pelaksanaan pembelajaran di kelas, cara guru berinteraksi dengan siswa, serta aktivitas digital guru di luar jam pelajaran formal. Setiap sesi observasi didokumentasikan dalam lembar catatan lapangan (*field notes*) yang kemudian dikembangkan menjadi deskripsi naratif yang kaya. Kedua, wawancara mendalam semi-terstruktur (*semi-structured in-depth interview*) yang dilakukan secara tatap muka maupun daring menggunakan panduan wawancara yang telah dikembangkan berdasarkan kajian literatur dan tujuan penelitian. Wawancara dengan kepala sekolah difokuskan pada kebijakan pengembangan profesional guru dan dukungan kelembagaan, sementara wawancara dengan guru mendalami pengalaman, persepsi, dan praktik mereka sebagai pendidik dan influencer digital. Wawancara dengan siswa digali untuk memperoleh perspektif penerima manfaat tentang dampak kinerja guru terhadap pengalaman belajar mereka. Ketiga, studi dokumentasi yang meliputi analisis terhadap Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), laporan hasil supervisi akademik, portofolio digital guru berupa tautan akun media sosial dan kanal konten edukasi, serta rekap absensi dan laporan keikutsertaan guru dalam kegiatan PKB.

Data yang dihasilkan untuk menyatakan keabsahannya, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan data yang bersumber dari kepala sekolah, guru, dan siswa. Adapun triangulasi teknik yaitu dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Kegiatan member checking juga dilakukan dengan cara mengonfirmasi kembali interpretasi peneliti kepada para partisipan ahli untuk kesesuaian makna dan memastikan akurasi. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldãa (2020: 33) yang terdiri dari empat tahap yang berjalan secara siklikal. Tahap pertama adalah kondensasi data (*data condensation*), yakni proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mentransformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan. Tahap kedua adalah penyajian data (*data display*) dalam bentuk uraian naratif, matriks perbandingan, dan tabel untuk memudahkan penarikan kesimpulan. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan awal yang bersifat tentatif, yang kemudian diverifikasi melalui pengujian ulang terhadap data-data pendukung. Tahap keempat adalah verifikasi (*conclusion drawing and verification*) untuk memastikan kredibilitas dan konsistensi temuan. Koding data dilakukan dalam dua siklus: kode deskriptif pada siklus pertama untuk mendeskripsikan isi data secara apa adanya, dan kode analitik pada siklus kedua untuk mengidentifikasi pola, kategori, dan tema-tema lintas kasus yang bermakna secara teoritis dan empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari observasi, wawancara mendalam, dan studi

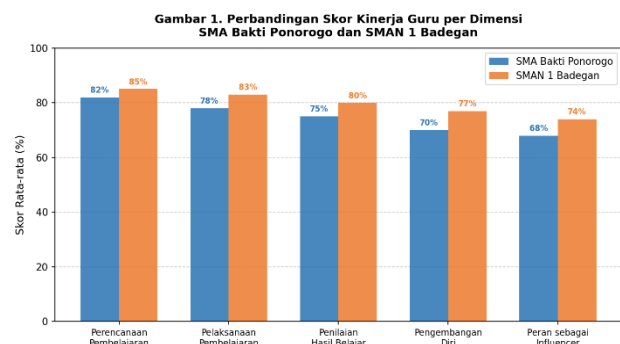
dokumentasi di dua lokasi penelitian, yaitu SMA Bakti Ponorogo dan SMAN 1 Badegan. Temuan disajikan sesuai dengan tiga pertanyaan penelitian yang diajukan, yakni: (1) kinerja guru sebagai pendidik ditinjau dari lima dimensi pengukuran; (2) peran guru sebagai *influencer* pendidikan; dan (3) faktor-faktor kelembagaan yang menjelaskan perbedaan kinerja antara kedua institusi. Setiap temuan diikuti dengan pembahasan yang mengaitkan hasil tersebut dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Dari hasil analisis data di dua lokasi penelitian menunjukkan pola yang konsisten di SMAN 1 Badegan secara umum mengungguli SMA Bakti Ponorogo di seluruh dimensi kinerja yang diukur, meskipun kedua sekolah sama-sama menunjukkan tren peningkatan yang positif dalam tiga tahun terakhir. Tabel 1 merangkum perbandingan skor rata-rata kinerja guru berdasarkan hasil observasi dan penilaian dokumen.

Dimensi perencanaan pembelajaran mencatatkan skor tertinggi di kedua sekolah, yang mengindikasikan bahwa secara administratif guru-guru di kedua lembaga telah memahami pentingnya persiapan mengajar. Namun, selisih paling signifikan justru tampak pada dimensi pengembangan diri (+7 poin) dan peran sebagai influencer (+6 poin), yang mengisyaratkan adanya perbedaan mendasar dalam orientasi profesional guru antara kedua institusi.

Tabel 1. Perbandingan Skor Kinerja Guru per Dimensi (2026)

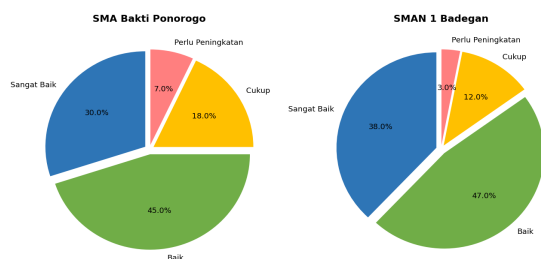
Dimensi Kinerja Guru	SMA Bakti Ponorogo (%)	SMAN 1 Badegan (%)	Selisi h
Perencanaan Pembelajaran	82	85	+3
Pelaksanaan Pembelajaran	78	83	+5
Penilaian Hasil Belajar	75	80	+5
Pengembangan Diri	70	77	+7
Peran sebagai Influencer	68	74	+6
Rata-rata Keseluruhan	74,6	79,8	+5,2



Gambar 1. Perbandingan Skor Kinerja Guru per Dimensi SMA Bakti Ponorogo dan SMAN 1 Badegan (2026)

Gambar 1 memperjelas bahwa kesenjangan kinerja paling menonjol terdapat pada dimensi pengembangan diri dan peran *influencer*. Temuan ini relevan dengan argumen Wahyudi (2021: 19) bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis mengajar, tetapi juga oleh motivasi untuk terus berkembang secara profesional. Di SMAN 1 Badegan,

program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dikelola secara lebih sistematis, didukung oleh kepala sekolah yang aktif mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar, termasuk di bidang literasi digital. Kategorisasi kinerja guru ke dalam empat tingkatan (Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Perlu Peningkatan) menunjukkan distribusi yang berbeda antara kedua sekolah. Di SMAN 1 Badegan, proporsi guru berkategori Sangat Baik mencapai 38%, jauh di atas SMA Bakti Ponorogo yang hanya 30%. Sebaliknya, proporsi guru yang Perlu Peningkatan di SMA Bakti Ponorogo (7%) lebih tinggi dibandingkan SMAN 1 Badegan (3%).



Gambar 2. Distribusi Kategori Kinerja Guru SMA Bakti Ponorogo dan SMAN 1 Badegan (2026)

Gambar 2 memperlihatkan bahwa kedua sekolah didominasi oleh guru berkategori Baik, namun SMAN 1 Badegan memiliki lebih banyak guru yang mencapai kategori Sangat Baik. Ini konsisten dengan temuan Rahmawati (2022: 35) yang menyatakan bahwa sekolah dengan budaya profesionalisme yang kuat cenderung menghasilkan distribusi kinerja yang lebih positif. Dalam hal profil *influencer*, penelitian menemukan bahwa guru-guru di SMAN 1 Badegan lebih aktif menggunakan media sosial untuk tujuan pedagogis. Dari 8 guru yang diwawancarai, 5 di antaranya memiliki kanal YouTube atau akun media

sosial yang secara konsisten mengunggah konten pendidikan. Di SMA Bakti Ponorogo, hanya 3 dari 8 guru yang melakukan hal serupa. Konten yang diproduksi meliputi video penjelasan materi, rangkuman belajar berbasis infografis, hingga podcast diskusi isu pendidikan. Temuan ini memperkuat argumen Pratama dan Haryono (2023: 120) bahwa kepemimpinan digital guru bukan sekadar pelengkap, melainkan bagian integral dari kompetensi profesional di era pascapandemi. Guru yang aktif sebagai *influencer* digital terbukti lebih mampu menjangkau siswa di luar jam sekolah, memberikan umpan balik yang lebih cepat, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif.

Dari analisis lintas-kasus, penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor utama yang menjelaskan perbedaan kinerja antara kedua sekolah. Pertama, dukungan kelembagaan yang sistematis: SMAN 1 Badegan memiliki kebijakan sekolah yang secara eksplisit mendorong guru untuk mengembangkan kapasitas digital, termasuk penyediaan anggaran pelatihan dan apresiasi bagi guru yang aktif berinovasi. Kedua, budaya kolaborasi profesional: di SMAN 1 Badegan, komunitas belajar guru (*teacher learning community*) berjalan secara rutin setiap dua minggu, menjadi ruang berbagi praktik baik yang efektif. Ketiga, kepemimpinan transformasional kepala sekolah: kepala SMAN 1 Badegan secara aktif memodelkan perilaku digital yang positif dan memberikan kepercayaan kepada guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran inovatif.

Faktor-faktor ini sejalan dengan temuan Sutrisno (2022: 208) yang menegaskan bahwa transformasi kinerja

guru memerlukan ekosistem dukungan yang komprehensif, bukan hanya pelatihan sporadis yang terlepas dari konteks sekolah. Penelitian ini menambahkan dimensi baru: ekosistem tersebut kini harus secara eksplisit menyertakan komponen kepemimpinan digital sebagai salah satu pilar pengembangannya.

Temuan mengenai dimensi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran perlu dimaknai lebih mendalam. Meskipun skor perencanaan pembelajaran tertinggi di kedua sekolah (82% di SMA Bakti Ponorogo dan 85% di SMAN 1 Badegan), hasil observasi menunjukkan bahwa kualitas RPP yang disusun tidak selalu berbanding lurus dengan kualitas pelaksanaan pembelajaran di kelas. Di SMA Bakti Ponorogo, ditemukan adanya kesenjangan antara rencana pembelajaran yang tersusun dengan baik secara administratif dengan implementasi aktual di kelas, terutama dalam hal penggunaan metode yang bervariasi dan pemanfaatan teknologi pembelajaran. Kesenjangan ini relevan dengan argumen Mulyasa (2021: 53) yang menekankan bahwa kompetensi perencanaan harus diimbangi dengan kapasitas refleksi dan adaptasi pedagogis agar perencanaan benar-benar berfungsi sebagai panduan pembelajaran yang bermakna, bukan sekadar dokumen administratif.

Berkaitan dengan dimensi penilaian hasil belajar, temuan penelitian menunjukkan bahwa guru di SMAN 1 Badegan lebih konsisten dalam menerapkan penilaian otentik yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Sementara di SMA Bakti Ponorogo, penilaian masih cenderung didominasi oleh tes tertulis konvensional. Perbedaan ini

membawa implikasi penting: penilaian yang lebih holistik di SMAN 1 Badegan memungkinkan guru untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang perkembangan belajar siswa, sehingga tindak lanjut pembelajaran dapat dirancang secara lebih tepat sasaran. Fullan (2020: 78) mengingatkan bahwa kualitas sistem penilaian merupakan cerminan dari kedalaman pemahaman guru tentang tujuan pendidikan yang sesungguhnya: bukan sekadar mengukur capaian akademis, tetapi membantu siswa memahami kekuatan dan area pengembangannya.

Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil merumuskan sebuah model konseptual kinerja guru yang mengintegrasikan dua dimensi utama: dimensi pedagogis tradisional (perencanaan, pelaksanaan, penilaian) dan dimensi kepemimpinan digital (pengembangan diri berbasis teknologi dan peran influencer pendidikan). Model ini relevan untuk menjawab kebutuhan kontemporer akan guru yang tidak hanya kompeten secara teknis pedagogis, tetapi juga mampu menjadi agen transformasi budaya belajar yang lebih luas. Darling-Hammond dkk. (2017: 31) menegaskan bahwa pengembangan profesional yang efektif harus tertanam dalam praktik nyata sekolah, kolaboratif, dan berkelanjutan. Model yang dihasilkan penelitian ini memberikan kerangka operasional bagi sekolah untuk merancang program pengembangan profesionalisme guru yang selaras dengan tuntutan era digital, sekaligus responsif terhadap konteks kelembagaan masing-masing.

Analisis Mendalam Dimensi Perencanaan Pembelajaran

Temuan penelitian pada dimensi perencanaan pembelajaran memperlihatkan bahwa secara kuantitatif, skor kedua sekolah relatif berdekatan (82% untuk SMA Bakti Ponorogo dan 85% untuk SMAN 1 Badegan). Namun, analisis kualitatif melalui observasi langsung dan telaah dokumen mengungkap perbedaan yang lebih substansial dalam hal kualitas dan orientasi perencanaan tersebut. Di SMAN 1 Badegan, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang disusun oleh guru-guru tidak hanya memenuhi standar administratif yang ditetapkan oleh Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, tetapi juga mencerminkan pemahaman yang mendalam tentang karakteristik peserta didik, konteks lokal, dan integrasi teknologi pembelajaran. Guru-guru di SMAN 1 Badegan secara konsisten mencantumkan indikator capaian yang terukur, strategi diferensiasi untuk peserta didik dengan gaya belajar berbeda, serta rencana penilaian formatif yang terintegrasi dalam alur pembelajaran.

Di SMA Bakti Ponorogo, ditemukan fenomena yang berbeda. Meskipun sebagian besar guru telah memiliki dokumen RPP yang lengkap secara struktural, wawancara mendalam mengungkap bahwa proses penyusunan RPP sering kali dilakukan secara tergesa-gesa menjelang supervisi atau pada awal semester saja, tanpa pembaruan yang bermakna berdasarkan refleksi atas pembelajaran sebelumnya. Salah seorang guru senior di SMA Bakti Ponorogo mengungkapkan: “Sering kali RPP kami persis sama dengan tahun lalu, hanya tanggalnya yang diubah. Bukan karena malas, tapi karena waktu dan beban mengajar tidak memungkinkan untuk selalu memperbarui secara mendalam” (Informan Guru, wawancara, Maret 2026) Pernyataan

ini mencerminkan realitas beban kerja guru yang kompleks, sebuah fenomena yang juga diidentifikasi oleh Abdaziz dkk. (2020: 89) sebagai salah satu hambatan struktural dalam peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran guru di sekolah dengan sumber daya terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pada dimensi perencanaan tidak dapat dilepaskan dari konteks sistemik yang melingkupi guru, termasuk rasio guru-siswa, beban administrasi, dan ketersediaan waktu refleksi profesional.

Lebih jauh, penelitian ini menemukan bahwa di SMAN 1 Badegan, proses perencanaan pembelajaran telah berkembang menjadi praktik kolaboratif yang melibatkan komunitas belajar guru (*teacher learning community*). Guru-guru secara berkala bertemu dalam kelompok mata pelajaran untuk mendiskusikan strategi pembelajaran, berbagi sumber belajar digital, dan merefleksikan efektivitas pendekatan yang telah diterapkan. Praktik ini secara langsung mendukung peningkatan kualitas RPP karena perencanaan tidak lagi dipandang sebagai tugas individual yang bersifat administratif, melainkan sebagai proses profesional yang kolaboratif dan reflektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Darling-Hammond dkk. (2017: 18) yang menegaskan bahwa kolaborasi antarguru dalam perencanaan pembelajaran merupakan salah satu prediktor terkuat peningkatan kualitas pengajaran. Implikasinya, kebijakan peningkatan kinerja guru pada dimensi perencanaan perlu memprioritaskan pembangunan infrastruktur kolaborasi profesional, bukan sekadar peningkatan pengawasan administratif atas kelengkapan dokumen RPP.

Analisis Mendalam Dimensi Pelaksanaan Pembelajaran

Dimensi pelaksanaan pembelajaran menunjukkan kesenjangan yang paling substansial dalam aspek kualitas interaksi pedagogis dan pemanfaatan teknologi. Observasi kelas di SMAN 1 Badegan menunjukkan bahwa guru-guru secara konsisten menggunakan pendekatan pembelajaran aktif (*active learning*) yang menempatkan peserta didik sebagai subjek utama proses belajar. Metode diskusi kelompok, proyek berbasis masalah (*problem-based learning*), dan presentasi siswa digunakan secara terintegrasi dalam satu sesi pembelajaran. Penggunaan media digital seperti tayangan video, simulasi interaktif, dan platform kuis daring (seperti Quizizz dan Kahoot) juga ditemukan secara konsisten di hampir semua kelas yang diobservasi. Kehadiran teknologi dalam pembelajaran di SMAN 1 Badegan bukan sekadar hiasan, melainkan benar-benar berfungsi sebagai jembatan yang memperkaya pengalaman belajar siswa dan memudahkan guru dalam memberikan umpan balik yang cepat dan terdiferensiasi.

Di SMA Bakti Ponorogo, pelaksanaan pembelajaran masih banyak yang berpusat pada guru (*teacher-centered*), terutama pada kelas-kelas dengan guru yang masa kerjanya lebih panjang. Metode ceramah mendominasi sekitar 60% dari total waktu pembelajaran yang diobservasi, sementara aktivitas yang melibatkan partisipasi aktif siswa hanya mengisi sekitar 30% waktu, dan sisa 10% digunakan untuk administrasi kelas dan transisi antarkegiatan. Meski demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah praktik yang menonjol di SMA Bakti Ponorogo, terutama dari guru-guru muda yang baru bergabung

dalam tiga tahun terakhir. Guru-guru muda ini cenderung lebih adaptif dalam mengintegrasikan teknologi dan lebih fasih dalam memfasilitasi diskusi yang mendorong berpikir kritis. Temuan ini mengindikasikan adanya dinamika generasional dalam praktik pengajaran yang perlu dipahami secara kontekstual dalam merancang program peningkatan kapasitas guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Dwiyo (2018: 112), perbedaan generasi dalam adaptasi teknologi bukanlah hambatan yang tidak dapat diatasi, melainkan memerlukan pendekatan pendampingan yang tepat dan berpusat pada kebutuhan masing-masing guru.

Temuan yang menarik dari observasi kelas adalah perbedaan dalam kualitas manajemen waktu pembelajaran. Di SMAN 1 Badegan, struktur kegiatan pembelajaran (pendahuluan, inti, penutup) dijalankan secara lebih proporsional dan disiplin. Kegiatan penutup, yang sering terabaikan di banyak kelas, secara konsisten dimanfaatkan oleh guru-guru SMAN 1 Badegan untuk melakukan refleksi bersama, memberikan pratinjau materi berikutnya, dan mengingatkan siswa tentang sumber belajar digital tambahan yang dapat diakses di rumah. Sebaliknya, di beberapa kelas SMA Bakti Ponorogo, waktu penutup sering terlewat karena kegiatan inti yang terlalu lama atau gangguan administratif yang tidak terencana. Kondisi ini berkaitan erat dengan temuan Fullan (2020: 62) tentang pentingnya ritme dan struktur dalam pembelajaran untuk membangun kebiasaan belajar yang produktif pada diri siswa. Manajemen waktu yang efektif dalam pembelajaran bukan sekadar soal efisiensi, melainkan juga tentang pesan implisit yang dikirimkan kepada siswa bahwa setiap

momen belajar memiliki nilai dan tujuan yang bermakna.

Analisis Mendalam Dimensi Penilaian Hasil Belajar

Dimensi penilaian hasil belajar merupakan salah satu area di mana perbedaan antara kedua sekolah tampak paling jelas dalam hal filosofi dan praktik. Di SMAN 1 Badegan, sistem penilaian yang diterapkan mencerminkan pemahaman yang holistik tentang capaian belajar. Guru-guru tidak hanya mengandalkan ulangan harian dan ujian semester sebagai satu-satunya instrumen pengukuran, tetapi secara teratur menggabungkan penilaian portofolio, observasi partisipasi kelas, presentasi proyek, dan penilaian antarsiswa (peer assessment). Beberapa guru juga telah memanfaatkan platform digital untuk melakukan penilaian formatif yang lebih sering dan real-time, memungkinkan guru untuk mendeteksi kesenjangan pemahaman siswa secara lebih cepat dan merancang intervensi pembelajaran yang lebih tepat sasaran. Sistem penilaian seperti ini sejalan dengan kerangka penilaian untuk pembelajaran (assessment for learning) yang dikemukakan oleh Fullan (2020: 81), di mana data penilaian digunakan secara aktif sebagai dasar pengambilan keputusan pedagogis, bukan sekadar sebagai alat pemberian nilai akhir.

Di SMA Bakti Ponorogo, tantangan dalam dimensi penilaian tidak semata-mata berkaitan dengan kompetensi teknis guru, tetapi juga dengan keterbatasan infrastruktur digital yang mempersulit penerapan penilaian berbasis teknologi. Beberapa guru mengungkapkan kesulitan dalam mengelola portofolio digital siswa karena keterbatasan akses internet di sekolah. Namun demikian,

sejumlah guru inovatif di SMA Bakti Ponorogo berhasil mengembangkan pendekatan penilaian kreatif yang tidak sepenuhnya bergantung pada teknologi, seperti penggunaan jurnal refleksi tertulis, presentasi lisan dalam kelompok kecil, dan pameran karya siswa. Praktik-praktik ini menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya tidak serta-merta menghambat inovasi pedagogis, asalkan guru memiliki komitmen profesional yang kuat dan dukungan kepala sekolah yang memadai. Wibowo (2023: 94) dalam penelitiannya tentang model integrasi kepemimpinan digital menegaskan bahwa inovasi pedagogis dalam konteks keterbatasan sumber daya justru membutuhkan kreativitas dan kolaborasi yang lebih tinggi, dan hal tersebut hanya dapat terwujud jika iklim kelembagaan kondusif bagi eksperimentasi dan pembelajaran dari kegagalan.

Analisis Mendalam Dimensi Pengembangan Diri Guru

Dimensi pengembangan diri mencatatkan selisih terbesar antara kedua sekolah (+7 poin), dan temuan kualitatif memberikan penjelasan yang kaya tentang mengapa kesenjangan ini terjadi. Di SMAN 1 Badegan, pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bukan sekadar aktivitas formal yang dilakukan untuk memenuhi persyaratan administrasi sertifikasi, melainkan telah menjadi bagian dari identitas profesional guru. Kepala SMAN 1 Badegan secara aktif mengalokasikan dana sekolah untuk pengiriman guru ke pelatihan-pelatihan bertaraf nasional, termasuk pelatihan yang berkaitan dengan literasi digital, pembuatan konten edukasi, dan pemanfaatan kecerdasan buatan dalam pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga secara rutin menyelenggarakan

workshop internal yang mengundang praktisi dan peneliti pendidikan untuk berbagi pengetahuan terkini dengan para guru. Kebijakan ini mencerminkan visi kepemimpinan yang menempatkan investasi dalam pengembangan kapasitas manusia sebagai prioritas strategis institusi, sebuah orientasi yang oleh Robbins dan Judge (2019: 412) diidentifikasi sebagai salah satu ciri khas organisasi yang adaptif dan berdaya tahan.

Kontras dengan kondisi di atas, di SMA Bakti Ponorogo, keterbatasan anggaran menjadi hambatan nyata bagi pengembangan diri guru secara sistematis. Sebagian besar guru mengungkapkan bahwa mereka harus menggunakan biaya pribadi untuk mengikuti pelatihan eksternal, dan hal ini membuat banyak guru memilih untuk tidak berpartisipasi, terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan keluarga yang besar. Kondisi ini menciptakan disparitas dalam kapasitas profesional antarguru di SMA Bakti Ponorogo: guru-guru yang secara mandiri termotivasi dan mampu secara finansial terus berkembang, sementara yang lain tertinggal. Temuan ini relevan dengan rekomendasi Kemendikbud (2020: 17) yang menekankan perlunya desentralisasi program PKB hingga ke tingkat sekolah, disertai dengan alokasi anggaran yang memadai dan mekanisme dukungan yang tidak membebani guru secara finansial. Tanpa kebijakan yang berpihak pada aksesibilitas pengembangan profesional, kesenjangan kapasitas guru antar-sekolah, terutama antara sekolah negeri dan swasta, akan terus melebar dan berujung pada ketidaksetaraan kualitas pendidikan yang sistemik.

Aspek yang menarik dalam dimensi pengembangan diri adalah penemuan

tentang peran komunitas belajar guru daring (online teacher community) sebagai sumber pengembangan profesional yang aksesibel dan berbiaya rendah. Di SMAN 1 Badegan, beberapa guru secara aktif terlibat dalam komunitas guru di platform seperti Guru Berbagi, Merdeka Mengajar, dan berbagai grup diskusi di media sosial. Keterlibatan ini tidak hanya memberikan akses terhadap sumber daya pembelajaran terkini, tetapi juga membangun jaringan profesional lintas sekolah yang mendukung pertumbuhan kompetensi secara berkelanjutan. Di SMA Bakti Ponorogo, keterlibatan dalam komunitas daring semacam ini masih sporadis dan belum terlembagakan. Rahmawati (2022: 37) menegaskan bahwa komunitas belajar daring merupakan alternatif yang potensial untuk mengatasi keterbatasan akses terhadap pelatihan konvensional, namun memerlukan dorongan dan fasilitasi aktif dari kepala sekolah agar menjadi praktik yang berkelanjutan dan bermakna bagi para guru.

Analisis Mendalam Peran Guru sebagai Influencer Pendidikan

Dimensi peran guru sebagai influencer pendidikan merupakan temuan yang paling orisinal dari penelitian ini, karena mengintegrasikan fenomena baru dalam praktik profesional guru yang belum banyak dikaji secara empiris dalam konteks sekolah menengah di daerah non-urban. Penelitian ini mendefinisikan peran influencer pendidikan sebagai kemampuan guru untuk memengaruhi ekosistem belajar yang lebih luas dari sekadar ruang kelas formal, melalui penggunaan platform digital, produksi konten edukasi, dan pembangunan komunitas belajar yang inklusif. Berdasarkan definisi operasional ini, penelitian mengidentifikasi tiga

tingkatan peran influencer yang berbeda di antara guru-guru di kedua sekolah: influencer pasif (yang hanya mengonsumsi konten digital tanpa memproduksi), influencer reaktif (yang sesekali berbagi konten atau merespons diskusi pendidikan di media sosial), dan influencer aktif (yang secara konsisten memproduksi dan mendistribusikan konten edukasi berkualitas).

Di SMAN 1 Badegan, proporsi guru yang masuk dalam kategori influencer aktif mencapai 37,5% (3 dari 8 guru), sementara di SMA Bakti Ponorogo hanya 12,5% (1 dari 8 guru). Mayoritas guru di SMAN 1 Badegan berada dalam kategori influencer reaktif (50%), sementara influencer pasif berjumlah 12,5%. Pola berbeda terlihat di SMA Bakti Ponorogo, di mana influencer pasif mendominasi (50%) dan influencer reaktif berjumlah 37,5%. Distribusi ini mencerminkan perbedaan sistemik dalam iklim digital kedua sekolah, di mana SMAN 1 Badegan secara aktif mendorong dan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kehadiran digitalnya, sementara SMA Bakti Ponorogo belum memiliki kebijakan yang eksplisit dalam hal tersebut. Purbaya (2023: 51) dalam penelitiannya menemukan korelasi positif yang signifikan antara tingkat aktivitas digital guru dan motivasi belajar siswa, terutama pada generasi Z yang sangat akrab dengan ekosistem digital. Temuan ini diperkuat oleh data wawancara siswa dalam penelitian saat ini, di mana siswa SMAN 1 Badegan secara konsisten mengidentifikasi konten digital dari guru-guru mereka sebagai salah satu faktor pendorong semangat belajar di luar jam sekolah.

Wawancara mendalam dengan guru-guru yang masuk dalam kategori influencer

aktif mengungkap dinamika yang kompleks dan multidimensional di balik praktik digital mereka. Salah seorang guru Matematika di SMAN 1 Badegan yang memiliki kanal YouTube dengan lebih dari 5.000 pelanggan mengungkapkan bahwa motivasi awalnya bukan untuk menjadi terkenal, melainkan untuk menyediakan materi ulang bagi siswa-siswanya yang kesulitan memahami penjelasan di kelas. “Saya mulai dengan video sederhana menggunakan HP saya sendiri. Tidak ada yang mewah. Tapi siswa-siswa saya sangat antusias, dan kemudian saya sadar bahwa ini bukan hanya untuk mereka, tapi juga untuk siswa-siswa di sekolah lain yang mungkin tidak punya akses ke guru yang baik” (Informan Guru SMAN 1 Badegan, wawancara, April 2026), tuturnya. Narasi ini sangat kuat karena menggambarkan bagaimana motivasi intrinsik berbasis kepedulian pedagogis menjadi fondasi dari kepemimpinan digital yang autentik. Guru yang dimaksud tidak memandang aktivitas digitalnya sebagai beban tambahan, melainkan sebagai perluasan alami dari panggilan profesionalnya sebagai pendidik. Pratama dan Haryono (2023: 122) mengidentifikasi motivasi intrinsik semacam ini sebagai faktor kritis yang membedakan guru yang benar-benar berhasil menjalankan peran influencer digital dari mereka yang hanya melakukannya karena tekanan eksternal atau tren semata.

Namun, penelitian ini juga menemukan sisi lain dari peran influencer digital yang tidak dapat diabaikan, yaitu tantangan keseimbangan kerja dan beban mental yang menyertainya. Beberapa guru influencer aktif mengakui bahwa mengelola konten digital secara konsisten memerlukan investasi waktu yang signifikan di luar jam

kerja formal. Tekanan untuk terus memproduksi konten yang relevan, menarik, dan akurat menciptakan lapisan beban kerja baru yang tidak selalu diakui atau diapresiasi oleh sistem kelembagaan. Seorang guru di SMAN 1 Badegan mengungkapkan: “Kadang saya merasa lelah secara digital. Komentar dari siswa dan orang tua terus berdatangan, permintaan materi terus ada, sementara pekerjaan utama di kelas tetap harus berjalan dengan optimal” (Informan Guru SMAN 1 Badegan, wawancara, April 2026) Pengakuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen kesehatan mental digital (digital mental wellbeing) sebagai komponen yang harus diintegrasikan dalam kebijakan pengembangan guru sebagai influencer pendidikan. Tanpa perhatian pada aspek ini, kebijakan yang mendorong guru untuk aktif di media sosial justru berisiko menciptakan kelelahan profesional (burnout) yang kontraproduktif terhadap tujuan peningkatan kualitas pembelajaran.

Analisis Faktor-Faktor Kelembagaan Penentu Perbedaan Kinerja

Analisis lintas-kasus yang dilakukan dalam penelitian ini berhasil mengidentifikasi secara lebih terperinci tiga faktor kelembagaan utama yang menjelaskan perbedaan kinerja guru antara kedua sekolah. Faktor pertama adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang beroperasi pada level visioner, manajerial, dan relasional sekaligus. Kepala SMAN 1 Badegan yang menjabat selama empat tahun terakhir menunjukkan profil kepemimpinan yang sangat khas: aktif dalam komunitas pendidikan nasional, familiar dengan perkembangan kebijakan pendidikan terkini, dan memiliki kemampuan komunikasi yang efektif dalam menginspirasi guru-gurunya. Yang

terpenting, kepala sekolah ini tidak hanya memberikan instruksi tentang apa yang harus dilakukan guru, tetapi juga secara konsisten memodelkan perilaku yang diharapkan, seperti aktif berbagi artikel pendidikan di grup WhatsApp guru, menulis refleksi pendidikan di blog pribadi, dan terbuka menerima masukan dari guru-guru muda. Wahyudi (2021: 22) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat transformasional dan bukan sekadar transaksional merupakan prediktor terkuat terhadap peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan.

Faktor kedua adalah budaya kolaborasi profesional yang telah terinternalisasi menjadi norma organisasi di SMAN 1 Badegan. Berbeda dari kolaborasi yang bersifat formal dan terjadwal secara kaku, kolaborasi di SMAN 1 Badegan memiliki karakter yang lebih organik dan berbasis kepercayaan antarguru. Guru-guru tidak segan untuk saling mengunjungi kelas masing-masing, memberikan masukan yang konstruktif, dan berbagi sumber daya tanpa rasa persaingan yang tidak sehat. Norma kolaborasi ini terbentuk secara bertahap melalui serangkaian pengalaman bersama yang positif, diperkuat oleh sikap kepala sekolah yang secara konsisten merayakan keberhasilan kolektif dan mendorong pembelajaran dari kegagalan tanpa rasa takut. Sutrisno (2022: 210) dalam konteks pengawasan berbasis teknologi menegaskan bahwa budaya kolaborasi yang kuat merupakan prasyarat bagi efektivitas supervisi akademik: tanpa kepercayaan antarguru dan antara guru dengan kepala sekolah, proses supervisi hanya akan menghasilkan perubahan perilaku permukaan yang tidak berkelanjutan.

Temuan ini menambahkan dimensi baru pada argumen Sutrisno: budaya kolaborasi tidak hanya mendukung efektivitas supervisi, tetapi juga secara mandiri berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui mekanisme pembelajaran sosial dan saling akuntabilitas profesional.

Faktor ketiga adalah intensitas pemanfaatan platform digital sebagai infrastruktur pembelajaran dan komunikasi profesional. Di SMAN 1 Badegan, ekosistem digital sekolah telah berkembang secara terintegrasi: guru menggunakan Google Classroom atau platform serupa untuk distribusi materi dan tugas, WhatsApp Group dimanfaatkan untuk komunikasi cepat, sementara platform seperti YouTube dan Instagram digunakan untuk konten edukasi yang lebih luas. Ekosistem digital yang terintegrasi ini menciptakan sinergi yang memperkuat efektivitas pembelajaran secara keseluruhan. Di SMA Bakti Ponorogo, pemanfaatan platform digital masih bersifat parsial dan terfragmentasi: beberapa guru menggunakan WhatsApp untuk distribusi tugas, tetapi belum ada platform pembelajaran terpadu yang digunakan secara konsisten di seluruh kelas. Keterbatasan infrastruktur internet di sekolah menjadi faktor penghambat utama, meskipun perlu dicatat bahwa beberapa guru inovatif di SMA Bakti Ponorogo berhasil mengatasinya dengan memanfaatkan data seluler pribadi untuk memfasilitasi pembelajaran digital. Kondisi ini menggambarkan ketidaksetaraan infrastruktur digital antara sekolah negeri dan swasta yang merupakan permasalahan sistemik yang memerlukan perhatian kebijakan pada level pemerintah daerah dan pusat.

Perspektif Siswa: Dampak Kinerja Guru terhadap Pengalaman Belajar

Wawancara dengan enam siswa kelas XI (tiga dari masing-masing sekolah) memberikan dimensi perspektif penerima manfaat yang kaya dan melengkapi analisis dari sudut pandang guru dan kepala sekolah. Siswa-siswa SMAN 1 Badegan secara konsisten mendeskripsikan guru-guru mereka dengan atribut-atribut yang mencerminkan kinerja tinggi: inspiratif, selalu siap dengan materi yang menarik, cepat merespons pertanyaan melalui media digital, dan mampu mengaitkan materi pelajaran dengan konteks kehidupan nyata. Salah seorang siswa mengungkapkan: “Bapak Guru Fisika kami punya video di YouTube tentang aplikasi fisika dalam kehidupan sehari-hari. Sering saya tonton sebelum tidur, dan keesokan harinya di kelas saya lebih mudah mengerti” (Informan Siswa SMAN 1 Badegan, wawancara, April 2026). Narasi ini menggambarkan bagaimana peran influencer digital guru secara konkret memperpanjang jam belajar efektif siswa dan menciptakan kontinuitas pembelajaran yang melampaui batas ruang dan waktu kelas formal.

Siswa-siswa SMA Bakti Ponorogo juga mengidentifikasi guru-guru tertentu yang sangat diapresiasi, umumnya guru-guru yang menunjukkan kepedulian personal yang tinggi terhadap perkembangan siswa meskipun tidak selalu aktif secara digital. Seorang siswa menuturkan: “Ibu Guru Bahasa Indonesia kami selalu ingat nama-nama siswa yang kesulitan dan selalu meluangkan waktu setelah kelas untuk membantu. Mungkin beliau tidak punya YouTube, tapi kami sangat menghargainya” (Informan Siswa SMA Bakti Ponorogo, wawancara, Maret

2026) Kesaksian ini mengingatkan peneliti bahwa kualitas hubungan pedagogis yang autentik dan penuh perhatian tetap merupakan inti dari kinerja guru yang bermakna, dan bahwa dimensi digital bukanlah prasyarat mutlak melainkan salah satu dari banyak cara untuk mengekspresikan komitmen profesional seorang guru. Mulyasa (2021: 61) dalam hal ini tepat ketika menekankan bahwa kinerja guru yang efektif pada dasarnya bertumpu pada kualitas relasi pedagogis yang dibangun dengan peserta didik, di mana teknologi berfungsi sebagai jembatan, bukan pengganti, dari koneksi manusiawi yang fundamental dalam proses pendidikan.

Model Konseptual Kinerja Guru Integratif: Pedagogis dan Digital

Berdasarkan keseluruhan temuan yang telah dipaparkan, penelitian ini mengusulkan sebuah Model Konseptual Kinerja Guru Integratif yang terdiri dari dua dimensi besar yang saling melengkapi. Dimensi pertama adalah Dimensi Pedagogis Inti, yang mencakup empat subdimensi: (1) Kualitas Perencanaan Pembelajaran yang reflektif dan kolaboratif; (2) Efektivitas Pelaksanaan Pembelajaran yang aktif, diferensiasi, dan berbasis bukti; (3) Komprehensivitas Penilaian Hasil Belajar yang mencakup aspek formatif dan sumatif; serta (4) Kualitas Relasi Pedagogis yang autentik dan berorientasi pada pengembangan individu siswa. Dimensi kedua adalah Dimensi Kepemimpinan Digital, yang mencakup tiga subdimensi: (1) Literasi dan Adaptasi Digital dalam penggunaan teknologi untuk pembelajaran; (2) Kapasitas Produksi Konten Edukasi yang relevan, akurat, dan aksesibel; serta (3) Pembangunan Komunitas Belajar Digital yang inklusif dan berkelanjutan. Kedua

dimensi ini tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling memperkuat dalam konteks ekosistem kelembagaan yang didefinisikan oleh tiga pilar: kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya kolaborasi profesional, dan infrastruktur digital yang memadai.

Model ini memiliki beberapa keunggulan dibandingkan kerangka kinerja guru yang ada sebelumnya. Pertama, model ini bersifat inklusif karena mengakui bahwa tidak semua guru harus atau mampu menjadi influencer digital aktif, namun semua guru dapat bergerak sepanjang kontinum dari influencer pasif menuju aktif sesuai dengan konteks, kapasitas, dan kondisi kelembagaan masing-masing. Kedua, model ini bersifat kontekstual karena menempatkan ekosistem kelembagaan sebagai variabel mediasi yang kritis, bukan sebagai faktor latar belakang yang diabaikan. Ketiga, model ini bersifat dinamis karena mengakui bahwa kinerja guru bukanlah kondisi statis yang dapat diukur sekali dan kemudian dianggap selesai, melainkan merupakan proses perkembangan yang berkelanjutan yang dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor individual dan kontekstual. Implikasi praktis dari model ini bagi pengambil kebijakan pendidikan di tingkat daerah adalah perlunya pendekatan pengembangan guru yang holistik: tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi teknis mengajar melalui pelatihan, tetapi harus secara bersamaan membangun ekosistem kelembagaan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional yang berkelanjutan, termasuk investasi dalam kepemimpinan sekolah, budaya kolaborasi, dan infrastruktur digital yang adil dan merata.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal pokok. Pertama, kinerja guru sebagai pendidik di kedua sekolah secara umum berada pada kategori Baik, dengan SMAN 1 Badegan mencatatkan skor rata-rata 79,8% dibandingkan SMA Bakti Ponorogo yang meraih 74,6%. Perbedaan paling signifikan terletak pada dimensi pengembangan diri dan peran sebagai influencer pendidikan. Kedua, peran guru sebagai influencer pendidikan yang dioperasionalkan melalui aktivitas digital, produksi konten edukasi, dan pembangunan komunitas belajar berkontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi dan keterlibatan belajar siswa. Ketiga, perbedaan kinerja antara kedua sekolah tidak bersumber dari kapasitas individual guru semata, melainkan sangat dipengaruhi oleh dukungan kelembagaan, budaya sekolah, dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan temuan ini, peneliti merekomendasikan agar sekolah khususnya sekolah swasta dengan sumber daya terbatas mengembangkan kebijakan pengembangan profesional guru yang secara eksplisit mengintegrasikan literasi digital dan kepemimpinan digital. Kepala sekolah perlu mengadopsi pendekatan transformasional dalam membimbing guru untuk tidak sekadar mengajar, tetapi juga menginspirasi dan memengaruhi ekosistem pendidikan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdaziz, A., Jusoh, M. Barnawi & Arifin, M. (2020). *Kinerja guru: Profesionalisme, motivasi, dan disiplin*. Ar-Ruzz Media.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Dwiyogo, W. D. (2018). *Pembelajaran berbasis blended learning*. Rajagrafindo Persada.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change (2nd ed.)*. Jossey-Bass.
- Kemendikbud. (2020). *Panduan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.)*. SAGE Publications.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Pratama, A. R., & Haryono, B. S. (2023). *Guru sebagai influencer digital: Peluang dan tantangan di era Society 5.0*. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia, 14(2), 112–128. <https://doi.org/10.21831/jmpi.v14i2.5421>
- Purbaya, T. (2023). *Pengaruh aktivitas media sosial guru terhadap motivasi belajar siswa SMA*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 25(1), 44–59. <https://doi.org/10.21009/jtp.v25i1.3312>

- Rahmawati, F. (2022). *Kompetensi guru di era digital: Dari mengajar menuju menginspirasi*. *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 11(1), 27–41. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v11i1.1180>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sutrisno, V. L. P. (2022). *Supervisi akademik berbasis teknologi dan kinerja guru: Studi pada SMA di Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(3), 201–215.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pemerintah Republik Indonesia.
- Uno, Hamzah B. & Nina Lamatenggo. 2012. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi, I. (2021). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(1), 15–28. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v6i1.1569>
- Wara, H., & Bambang. (2018). *Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dengan Model Charlotte Danielson*. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 24–36.
- Wibowo, A. (2023). *Model integrasi kepemimpinan digital dalam pengembangan profesionalisme guru SMA*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 88–103