



Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus di Yayasan Pondok Pesantren Sulthon Rinjani Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu)

Nurul Mukhlisin Asyrafuddin¹, Haeruman Rusandi², Khalid Makky³, halimatuzzahrah⁴, Helmiyatun⁵

^{1,2,3,4,5}IAI Nurul Hakim, Lombok Barat, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 20 September 2023
Direvisi 12 Oktober 2023
Revisi diterima 17 Oktober 2023

Kata Kunci:

Guru, Kinerja, Manajemen

Keywords:

Teachers, Performance, Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan peningkatan kinerja guru, pengorganisasian peningkatan kinerja guru, pelaksanaan peningkatan kinerja guru dan evaluasi peningkatan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologik dan teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Penjamin keabsahan data peneliti menggunakan kepercayaan, keteralihan, ketergantungan dan ketegasan Hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini adalah: (1) Perencanaan peningkatan kinerja guru di Yayasan SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto sudah terlaksana dengan rapat/pertemuan antara kepala sekolah para guru dan personil sekolah lainnya sehingga dapat ditentukan perencanaan yang tepat dalam kinerja guru. (2) Pengorganisasian peningkatan kinerja guru Di Yayasan SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto masih kurang, karena masih terdapat guru tingkat pendidikan SMA/MA untuk tingkat SMP dan pengelompokan guru yang mengajar masih ada yang tidak sesuai keahliannya dengan yang diajarkan. (3) Pelaksanaan kinerja guru Di Yayasan SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto pada masih banyak yang belum terlaksana karena fasilitas dan pendukung sekolah pada proses belajar mengajar masih kurang. (4) Evaluasi peningkatan kinerja guru Di Yayasan SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto dilakukan dengan memberikan arahan/bimbingan dan perbaikan-perbaikan kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to determine the planning of teacher performance improvement, organizing teacher performance improvement, implementing teacher performance improvement and evaluating teacher performance improvement. The method used in this study is qualitative research with a phenomenological approach and the techniques used are observation, interviews and documentation. Research subjects of the Principal, vice-principal and teacher. Data analysis techniques use data reduction, data

presentation and conclusions. Guarantor of the validity of the researcher's data using trust, transferability, dependability and assertiveness The results of the research obtained in this study are: (1) Planning for improving teacher performance at the Sulthon Rinjani NW Dasan Poto IT Junior High School Foundation has been carried out with meetings / meetings between the principal, teachers and other school personnel so that appropriate planning can be determined in teacher performance. (2) Organizing teacher performance improvement in SMP IT Foundation Sulthon Rinjani NW Dasan Poto is still lacking, because there are still teachers at the high school / MA education level for the junior high school level and there are still groups of teachers who teach who are not in accordance with their expertise with those taught. (3) The implementation of teacher performance at the Sulthon Rinjani NW Dasan Poto IT Junior High School Foundation is still not carried out because the school's facilities and support for the teaching and learning process are still lacking. (4) Evaluation of teacher performance improvement at SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto Foundation is carried out by providing direction / guidance and improvements in teacher performance

This is an open access article under the CC BY license.



Penulis Koresponden:

Haeruman Rusandi
IAI Nurul Hakim
Kediri, Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
haerumanrusandi@gmail.com

How to Cite: Asyrafuddin, et. al. (2023). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus di Yayasan Pondok Pesantren Sulthon Rinjani Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu). *Indonesian Journal of Teaching and Learning*, 2(4). 561-574. <https://doi.org/10.56855/intel.v2i4.772>

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pihak stakeholder terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang berkualitas antara lain melalui pengembangan, perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya (Nurrahmaniah, 2019). Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Astuti, 2018).

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah kualitas hasil pendidikan disegenap jenjang dan jalur pendidikan yang masih belum memuaskan. Indikasi itu semakin menguat melalui hasil penelitian sejumlah pihak, bahwa pencapaian kualitas hasil pendidikan disegenap jenjang pendidikan masih memperhatikan (Rusandi, 2023). Guru

sebagai ujung tombak berlangsungnya kegiatan belajar mengajar disekolah jelas memiliki peran dan fungsi penting sebagai sumber belajar, dan bahkan kerap kali mendominasi proses transformasi nilai ilmu pengetahuan dan lain-lainnya kepada anak didik (Lindra & Ahmad, 2023).

Asumsi sementara, kemampuan guru yang rendah akan menghasilkan pembentukan kualitas yang rendah pula terhadap peserta didiknya, yang lebih lanjut akan membawa pencapaian hasil pendidikan yang rendah dijenjang selanjutnya (Rusandi & Hidayah, 2022).

Kemampuan guru yang rendah berkonsekuensi terhadap prestasi belajar peserta didik/siswa yang rendah yang bukan terbatas pada penguasaan materi pelajaran semata, tetapi juga kreativitas yang diwujudkan. Mungkin saja penguasaan guru, terhadap bahan ajar atau materi pelajaran yang diberikan sudah cukup memadai, tetapi karena kekurangan maupun mengemasnya dalam kegiatan belajar mengajar pada peserta didik/siswa, mengakibatkan pelajaran dianggap miskin kreatif, monoton, membosankan, kurang menarik dan lain sebagainya yang akhirnya berujung dengan pencapaian hasil pendidikan yang kurang memadai.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, perlu dilakukan pengembangan kompetensi keguruan dalam satuan Pendidikan (Riska et al., n.d.). Mengingat Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan berbagai teknik supervise (Ariyanti, 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja, fisik dan non fisik. Sekolah yang memiliki iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman *enjoyable learning*.

Pegembangan profesi guru adalah proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan potensi guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi (Fitri, 2021). Pengembangan profesi guru pada dasarnya adalah meningkatkan kualitas kompetensi guru. Beberapa dimensi utama dalam kompetensi guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Seorang guru yang profesional dituntut sejumlah persyaratan antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru

yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru disekolah (Juarman et al., 2020). Maka dari itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama hal mengajar.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang yang mampu melakukan kerja, tetapi tidak mampu melakukannya, Jadi, kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau prestasi/kemampuan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tujuan atau target dalam mencapai tujuan (Bawamenewi, 2021).

Kepala Sekolah sebagai administrator dan manajer pendidikan memegang kedudukan yang sangat penting karena merupakan faktor penentu keberhasilan sekolah dalam menjalankan peran dan fungsinya dimasyarakat, ia juga turut menentukan keberadaan sekolah tersebut ditengah-tengah masyarakat dan kemampuan dalam merespon kebutuhan-kebutuhan dan harapan masyarakat (Sagala Syaiful, 2017).

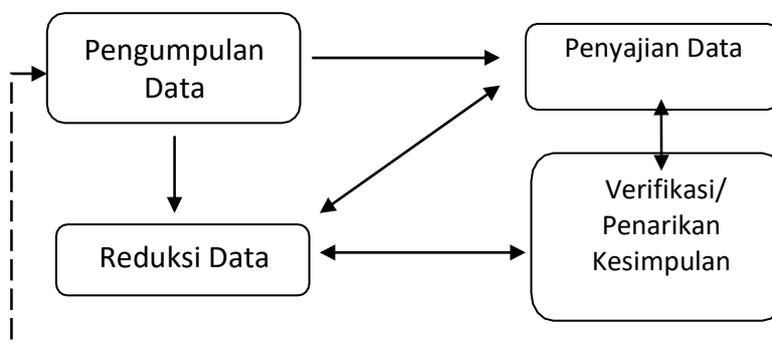
Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti di SMP Sulthon Rinjani NW Dasan Poto Desa Rarang Tengah Kecamatan Terara sebagai salah satu sekolah yang sudah lama berdiri merupakan suatu yayasan hingga sampai saat ini masih berdiri yang menjadi perhatian saya adalah bagaimana bentuk manajemen kinerja guru disekolah tersebut agar mendapat standar yang signifikan disaat semakin berkurangnya minat masyarakat untuk masuk kesekolah swasta karena masyarakat sekarang berlomba-lomba masuk ke sekolah negeri. Berdasarkan pandangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMP Sultho Rinjani NW Dasan Poto. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen kinerja guru di SMP Sulthan Rinjani Dasan Poto dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen kinerja guru di SMP Sulthan Rinjani NW Dasan Poto

METODOLOGI

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif kualitatif, yang artinya adalah deskriptif yaitu sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Sulthon Rinjani NW Dasan Poto. Peneliti memilih SMP Sulthon Rinjani NW Dasan Poto ini karena saya ingin lebih tau bagaimana Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMP Sulthon Rinjani NW Dasan Poto. Adapun subjek penelitian yang dipilih yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum, Guru dan staf. Metode pengumpulan data berkaitan dengan mekanisme yang harus dilakukan oleh penelit dalam mengumpulkan data. Ini merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data dan mekanismenya, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Menurut Beni

Ahmad, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan teknik interview wawancara, observasi pengamatan dan dokumentasi.

Secara skematis proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 1. Bagan Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil Analisis Penerapan Manajemen Kinerja Guru di SMP Sulthon Rinjani NW Dasan Poto Adalah sebagai berikut:

Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto

Perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto sudah baik. Karena di dalam menjalankan perencanaan peningkatan kinerja guru sudah menunjukkan tujuan yang hendak dicapai. Yaitu setiap tahun diadakan supervisi guna untuk meningkatkan kinerja guru dan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dalam perencanaan peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto terdapat dua langkah yaitu proses penyusunan rencana kinerja guru dan rencana peningkatan kinerja guru.

Sebagai salah satu instrument Manajemen kinerja guru di SMP Sulthon Rinjani NW Dasan Poto, perencanaan pembelajaran memegang peran yang sangat strategis, bukan sekedar untuk menilai kinerja guru tapi juga memastikan pelaksanaan pembelajaran yang terencana, terstruktur, tersistem dan terukur.

Temuan pertama menunjukkan tentang perencanaan kinerja guru dalam pembelajaran di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto. Menurut Rusman bahwa Perencanaan pembelajaran merupakan subkomponen dari kegiatan pembelajaran secara utuh. Itu artinya pembelajaran akan berhasil dengan baik bila diawali dengan perencanaan yang baik pula. Adapun bentuk perencanaan pembelajaran harus disiapkan oleh seseorang guru adalah silabus pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Adapun setelah melakukan penelitian di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto bahwa perencanaan peningkatan kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran sudah berjalan cukup baik, karena seluruh diinginkan diterapkan berdasarkan hasil rapat dan musyawarah antara Kepala Sekolah dan para guru-guru sehingga keputusan bukan

hanya dari Kepala Sekolah seorang melainkan hasil keputusan bersama. Biasanyadiawal ajaran baru Kepala Sekolah selalu mengadakan pembicaraan-pembicaraan dalam berbagai rapat untuk merencanakan apa yang harus dikerjakan guru setahun mendatang, para guru diminta untuk mempersiapkan kelengkapan pembelajaran baik RPP maupun silabus yang akan dijadikan sebagai alat ukur pembelajaran yang dilakukan guru serta mengatasi kendala-kendala yang akan dihadapi.

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja dimana guru dan kepala sekolah bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, baik itu dengan perencanaan jangka panjang maupaun jangka pendek, agar dalam semua kegiatan atau aktifitas dapat terukur, taramati dan terevaluasi secara baik dan bertanggung jawab. Dalam mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Kepala sekolah menjelaskan bahwasnya sebaik apapun sebuah perencanaan yang dirancang tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan mendapatkan hasil apabila tidak diterapkan dan dilaksanakan. Dalam melaksanakan perencanaan yang sudah rencanakan SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto menyusun rencana kerja untuk melaksanakan setiap rencana yang sudah di sepakati bersama didalam rapat Kepala Sekolah beserta semua staf Guru dan Tata Usaha yang ada di SMP IT Sulthon Rinjani.

Proses perencanaan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto dilakukan dengan adanya pementukan tim pelaksanaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, lalu Kepala Sekolah membuat tim yang terdiri dari guru senior untuk menilai kinerja guru. Tim penilai kinerja guru dibentuk berdasarkan Instrumen penilai kinerja guru yang meliputi : 1) penilaian kompetensi, 2) Penilaian Kepribadian 3) penilaian sosial dan 4) penilaian profesiaonal.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, struktur Tim Penilaian Kinerja Guru di SMP IT Sulthon Rinjani adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Struktur TIM Penilain Kinerja Guru

| NO | Nama | Jabatan |
|----|-------------------------|------------------------|
| 1 | H.Lalu Ahmad Yani, S.Hi | Penilaian Kompetensi |
| 2 | Makbullah, S.Ap | Penilaian Kepribadian |
| 3 | Zaenah, S.Pd | Penilaian Profesiaonal |
| 4 | Lalu Muh Fauzi, S.Pd | Penilaian Sosial |

Setelah terbentuknya Tim Penilai Kinerja Guru kepala SMP IT Sulthon Rinjani menyusun jadwal pelaksanaan penilaian Kinerja guru supaya mendapatkan hasil dari tujuan pelaksanaan kinerja guru yang berkeperibadian luhur dan profesional dalam melaksanakan tugas sebagai guru di SMP IT Sulthon Rinjani. Berdasarkan rencana yang sudah dibahasas terkait pelaksanaan kinerja guru yang dijadwalkan akan dilaksanakan pada bulan Oktober-November maka kepala sekolah SMP IT Sulthon Rinjani merincikan

jadwal pelaksanaan penilaian Kinerja Guru Berdasarkan kompetensi penilaian yang akan dinilai.

Dari data hasil observasi yang peneliti dapatkan, jadwal penilaian kinerja guru belum ada karna program penilaian kinerja guru dilaksanakan pada bulan Oktober dan November.

Pengorganisasian Peningkatan Kinerja Guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto.

Temuan kedua menunjukkan tentang pengorganisasian kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto. Menurut Raihanah Daulay Pengorganisasian berarti para manajer mengkoordinasikan sumber daya- sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Kekuatan organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya untuk mencapai tujuan.

Adapun setelah melakukan penelitian di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto bahwa Kepala Sekolah dan guru-guru bekerja sama dalam melaksanakan roda organisasi sudah cukup baik. Namun saya lihat pengorganisasian sekolah ini belum baik dikarenakan pengelompokan guru-guru masih ada yang pendidikan SMA/MA seharusnya untuk tingkat SMP saat ini gurunya memiliki pendidikan tingkat S1. Bahkan dari beberapa guru yang mengajar di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto tidak sesuai keahlian yang dimilikinya dengan mata pelajaran yang diajarkannya, itu membuat siswa bingung dan guru dianggap kurang profesional. Sekolah seharusnya melakukan perekrutan guru dan memperbaiki pengorganisasian.

Dalam manajemen pendidikan yang perlu diperhatikan adalah pengeorganisasian. Organisasi adalah sistem kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Pembagian atau pembidangan kerja itu harus disusun dalam suatu struktur yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas agar satu akan mampu melengkapi yang lain dalam rangka mencapai tujuan.

Kepala sekolah juga menyampaikan pengorganisasian kinerja guru sebagai berikut:

“ Kalau diterangkan masalah tugas Kepala Sekolah sebenarnya banyak sekali diantaranya saya selaku administrator yang bertugas menyelenggarakan. Administrasi yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi. Disamping itu saya sebagai Leader, saya bertugas agar memberikan kepercayaan, jujur, bertanggung jawab, memahami kondisi guru, dan siswa.”

Selanjutnya Wakil Kepala Sekolah juga menjelaskan tentang pengorganisasian pembelajaran untuk meningkatkan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto mengatakan :

“Saya dilibatkan langsung dalam proses pengorganisasian manajemen kinerja guru. Saya sebagai Wakil Kepala Sekolah diberi wewenang untuk menindak rencana yang telah ditetapkan dilaksanakan atau tidak. Jika ada guru yang bermasalah kami berwenang untuk memberikan nasehat, kalau sudah lebih dari tiga kali mendapatkan teguran maka guru tersebut

akan kami laporkan kepada Kepala sekolah. Kepala sekolah akan mengundang guru bersangkutan baik secara lisan maupun tulisan.”

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa dalam pengorganisasian peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto. Kepala Sekolah sebagai *Leader* berkerja sama dengan wakil kepala sekolah dan para guru yang ada dalam melaksanakan roda organisasi. Wakil Kepala Sekolah mendapatkan wewenang dari Kepala Sekolah untuk melakukan supervisi terhadap guru-guru yang ada dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dalam rencana manajemen kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto.

Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru Di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto.

Pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani sudah terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan oleh sekolah dimana di Kepala Sekolah SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto melaksanakan peningkatan kinerja guru melalui kegiatan: Workshop, Diklat, Pembinaan terhadap guru, Melaksanakan kerjasama dengan baik antar guru, Upaya memberikan semangat kepada guru dan Profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Untuk meningkatkan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani, Kepala Sekolah mengikutkan guru dalam kegiatan workshop. Kegiatan workshop tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang masih lemah seperti dalam hal membuat RPP dan mengoperasikan komputer. Kegiatan tersebut biasanya dilakukan setiap satu tahun tiga kali dan biasanya Di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto mengikutkan 1-2 guru untuk mengikuti kegiatan workshop diluar sekolah, sedangkan jika kegiatan workshop diadakan di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto semua guru dilibatkan untuk mengikuti kegiatan workshop.

Selain kegiatan workshop pelaksanaan peningkatan kinerja guru juga dilaksanakan melalui kegiatan diklat dan seminar. Kegiatan diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga diharapkan guru mampu memiliki performa yang baik sebagai pendidik. Bahwasanya SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto mewakilkan guru yang berjumlah kurang lebih 6 guru untuk mengikuti kegiatan diklat. Guna untuk melatih guru membuat silabus dan bahan ajar agar tidak ada kesalahan pada saat mengajar.

Kemudian juga dilakukan peningkatan kinerja guru melalui Pembinaan terhadap guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto, sudah berjalan dengan baik. Pembinaan peningkatan kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. dengan demikian apabila kinerja guru meningkat maka akan mampu meningkatkan kualitas proses pendidikan, prestasi belajar dan output yang semakin bermutu.

Setelah melakukan pembinaan terhadap guru sekolah juga melaksanakan kerjasama dengan baik antar guru, kerja sama antar guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto sudah terlaksana dengan baik hal tersebut bisa dilihat dari dibentuknya guru piket yang bersedia mengganti guru yang tidak hadir atau keperluan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah maka guru piket harus siap menggantikannya.

Untuk memberikan semangat kepada guru sangat penting. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan motivasi kepada guru agar kinerjanya semakin baik. Selain memberikan motivasi kepala sekolah juga meluangkan waktu untuk sharing-sharing dengan para guru yang ada di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto. Dengan begitu guru akan merasa sangat diperhatikan dan dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat.

Selain itu Untuk membangkitkan profesionalitas guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto Bapak kepala sekolah selalu mendorong guru- guru yang ada untuk mengikuti kegiatan studybanding ke instansi atau ke lembaga lain hal tersebut bertujuan untuk mengembangkan kemampuannya dan mengetahui inovasi-inovasi baru yang bisa digunakan disekolah .

Dari penjelasan diatas dapat dianalisis bahwasanya pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Zubair karena pelaksanaan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto, dilaksanakan dengan workshop, diklat, pembinaan terhadap guru, melaksanakan kerjasama dengan baik antar guru, upaya memberikan semangat dan profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.

Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru Di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto

Pada tahap evaluasi peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto, penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala 1,2,3 atau 4. Setelah itu, dilanjutkan dengan tahap persetujuan. Setelah melaksanakan penilaian, penilai memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan untuk setiap indikator. Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka keduanya menandatangani berkas laporan penilaian kinerja dan dilanjutkan dengan tahapan pelaporan. Setelah penilaian kinerja guru diperoleh kepala sekolah memberitahukan hasil penilaian kinerja guru apakah hasilnya sudah baik atau masih ada yang perlu diperbaiki lagi.

Adapun setelah melakukan penelitian di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto, peneliti mendapatkan hasil bahwa evaluasi kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto sudah lumayan penilaiannya walaupun cara penilaian guru hanya masih sederhana, dengan abseseni guru dan melihat cara mengajar guru dikelas, itu dikarenakan keterbatasan sekolah.

Dari penilaian kinerja guru untuk kehadiran guru sudah baik namun terdapat beberapa guru yang terlihat masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya terkadang masih ada guru yang tidak melaksanakan metode pembelajaran yang sesuai dengan RPP mereka hanya menerapkan konsep-konsep cara belajar biasa itu merupakan kurang profesionalnya guru dalam mengajar. Karena setiap guru sekarang mengajar harus berdasarkan RPP, seharusnya sekolah lebih memperhatikan lagi cara guru mengajar agar tercapainya pembelajaran dikelas secara aktif.

Maka dari itu dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto kinerja gurunya sudah baik dan masih ada kinerja guru yang perlu ditingkatkan lagi, agar guru dapat bekerja dengan baik.

Sedangkan untuk hasil analisis faktor pendukung dan penghambat manajemen kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto adalah sebagai berikut :

1. Analisis Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan, faktor-faktor yang mendukung dalam peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto sebagai berikut:

a. Kompetensi Guru memadai

Kualifikasi yang dimiliki seorang guru sangat berpengaruh terhadap input dan output yang didapatkan oleh peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara kami dengan kepala SMP IT Sulthon Rinjani mengungkapkan :

“Alhamdulillah untuk meningkatkan manajemen pendidik di SMP IT Sultgon Rinjani guru-guru kita sudah memenuhi kriteria guru profesional karena rata-rata mereka sudah sarjana pendidikan sekitar 98%, sisanya sarjana non pendidikan dan belum sarjana 2 orang. Akan tetapi dilihat dari cara mengajar semua guru disini memenuhi kriteria baik, salah satunya karena mereka memiliki kompetensi sebagai seorang guru, terkait tingkat kompetensinya tentunya beragam ada yang tinggi ada yang sedang, tidak ada yang rendah. Karena mereka memiliki kompetensi sebagai seorang guru mengarahkan kinerjanya menjadi guru yang berkinerja baik.”

Pentingnya guru harus memiliki kompetensi adalah karena guru sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan, disamping harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, ia juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Hal-hal yang bersifat teknis ini, terutama kegiatan yang mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar. Guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila memiliki kompetensi yang diperlukan. kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melakukan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

b. Fasilitas pendukung yang memadai

Sarana prasarana tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan manajemen kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dsan Poto. Dengan adanya pasilitas yang lengkap akan memudahkan dalam menjalankan program yang sudah direncanakan dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan data observasi yang peneliti dapatkan terkait pasilitas penunjang yang disediakan di SMP IT Sulthon Rinjani dikanakan masih kurang disebagian sektor.

Analisis data yang peneliti bisa paparkan berdasarkan hasil temuan observasi yang dilakukan anatara lain : 98 % guru memiliki kualifikasi pendidikan yang relepan dengan mata pelajaran yang diajarkan, sarana prasaran pendukung seperti meja dan

bangku siswa untuk kelas 7 tidak lengkap, ruang kepala, guru dan TU menjadi satu, dan lemari arsip dan berkas yang dimiliki cuma 1 buah sehingga bapak/ibu guru tidak tau tempat menaruh dan mengarsifkan buku dan dokumen penting mereka.

c. Adanya Komunikasi yang baik dan dukungan dari kepala sekolah dan guru-guru.

Dari ketiga faktor pendukung pelaksanaan manajemen kinerja di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto menurut peneliti faktor kompetensi guru yang paling signifikan mengingat kompetensi guru adalah faktor internal yang berperan strategis dalam mewujudkan efektivitas dan kualitas pembelajaran. Faktor internal yang berasal dari diri secara individu, misalnya ikhlas dalam pekerjaan mengajar, mencintai pekerjaan mengajar, mencintai pelajaran yang diajar, serta faktor dedikasi/pengabdian. Hal ini perlu ditanamkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tanpa beban yang dihadapi.

Adapun Faktor eksternal ialah yang berasal dari luar diri guru secara individu. Faktor eksternal ini dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dari dunia luar, lembaga pendidikan dan pelatihan yang guru dapatkan dari luar, serta peluang dan kesempatan yang bisa saja guru dapatkan kapanpun untuk dapat mengembangkan dirinya.

Tugas dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik formal tidak kalah pentingnya dengan tugas para profesionalisme lainnya, dimana fungsi guru dapat memberikan pengajaran yang membawa suri tauladan yang baik, terutama guru Sekolah khususnya guru agama yang dapat menjadikan seseorang untuk mempunyai moral yang baik dan mengenal Tuhannya sehingga menjadikan siswanya mempunyai akhlak yang mulia dari pengajaran dan contoh yang baik diberikan oleh gurunya, dalam hal ini guru agama Islam.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Untuk lebih jelasnya akan kami jelaskan satu persatu, yaitu :

a. Kompetensi Pedagogik

Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dari pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik untuk mengkualifikasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kemampuan pedagogik memuat pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswanya menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, serta menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik yang pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian itu merupakan faktor yang sangat menentukan bagi seorang guru dalam melaksanakan hubungan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru haruslah mampu dan terampil dalam mengadakan hubungan pribadi dengan siswanya.

Kompetensi kepribadian guru merupakan tonggak dan pangkal kepribadian yang baik dengan didasari kepada keimanan dan akhlak mulia. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang mantap, baik sebagai hamba Allah maupun sebagai warga negara yang konsisten dengan profesinya.

Tanpa kepribadian yang luhur dari pendidik, maka dengan sendirinya siswa tidak memiliki sikap menghormati, mengagumi, menghargai terhadap pendidik itu sendiri. Sehingga sikap saling menghargai tidak mungkin tumbuh pada anak-anak bila guru sendiri tidak menunjukkan sikap menghargai terhadap individu pada sosoknya.

c. Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing para peserta didik. Guru harus mempunyai berbagai kemampuan dan penguasaan, baik terhadap ilmu pengetahuan maupun yang berhubungan dengan sikap dan perilaku yang sangat mendukung dan menentukan bagi profesinya sebagai guru untuk dapat tampil dan berkomunikasi dengan baik.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Guru yang memberikan kompetensi sosial yang mampu berinteraksi atau berhubungan secara lebih akrab dengan para siswanya dan menjadi tempat siswa meminta nasihat dan bantuan. Guru yang berkompotensi secara sosial juga tidak hanya berhubungan dengan para siswanya didalam kelas saja, namun selalu berkomunikasi atau mengadakan kontak dengan siswanya diluar kelas dan diluar sekolah. Guru juga menjalin hubungan atau berinteraksi dengan orang tua/wali siswa untuk mengetahui perkembangan siswanya dan juga masalah-masalah yang dihadapi mereka diluar sekolah.

Selain berinteraksi dengan siswa dan orang tua/wali, guru juga harus bersikap baik atau menjaga hubungan dengan sesama rekan kerjanya, yaitu sesama guru. Seorang guru harus menunjukkan kecakapan bekerjasama dengan guru lainnya, tidak menimbulkan pertentangan, mampu menunjukkan kecakapan untuk berdiri sendiri, dan menunjukkan kepemimpinan yang baik serta tidak mementingkan diri sendiri.

2. Analisis Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan, faktor-faktor yang menghambat dalam peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto sebagai berikut: a) Kurangnya sarana dan prasarana, b) Kurang tersedianya jumlah media atau alat peraga yang di sediakan oleh sekolah, c) Kurangnya pembinaan Guru.

Dari ketiga faktor penghambat tersebut memang memiliki kontribusi sendiri. Akan tetapi rendahnya gaji dan kurangnya sarana dan prasarana masih bisa diterima dan

proses pembelajaran berlangsung dengan baik dengan kondisi semacam itu. Faktor yang paling mendasar yang perlu ditangani adalah pembinaan guru melalui pelatihan, workshop, seminar, KKG dan lain sebagainya.

Dengan adanya pembinaan guru akan didapatkan guru dengan kompetensi yang memadai. Di tangan guru yang berkompentensi pembelajaran akan terlaksana dengan baik walaupun ada faktor lain yang juga berpengaruh, tetapi aspek guru adalah kuncinya. Itulah mengapa pembinaan guru perlu dan mutlak dilakukan baik oleh sekolah maupun dinas terkait.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data peneliti menyimpulkan pada tahap perencanaan peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto terdapat dua tahapan yaitu proses penyusunan rencana kinerja guru dan rencana peningkatan kinerja guru. Adapun perencanaan peningkatan kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani NW Dasan Poto dilakukan pembentukan tim pelaksanaan peningkatan kinerja guru. Perencanaan tersebut bertujuan untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kinerja guru.

Pelaksanaan peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggungjawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

Evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

Adapun Faktor pendukung manajemen kinerja guru meliputi Kompetensi Guru memadai, Fasilitas pendukung yang memadai dan Adanya Komunikasi yang baik dan dukungan dari kepala sekolah dan guru-guru. Sedangkan Faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru di SMP IT Sulthon Rinjani disebabkan Kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia, Kurang tersedianya jumlah media atau alat peraga yang di sediakan oleh sekolah dan Kurangnya pembinaan terhadap Guru dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>

- Astuti. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di sekolah. *Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 604–625.
- Bawamenewi, A. (2021). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DAN SISWA DI SMA NEGERI 1 LOLOFITU MOI. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/jrpp.v4i1.2252>
- Fitri, dkk R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. F. Ningrum (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Juarman, J., Rahmawati, N. N., & Lestari, D. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun. *Publikasi Pendidikan*, 10(2). <https://doi.org/10.26858/publikan.v10i2.11649>
- Lindra, R., & Ahmad, K. G. P. (2023). *Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas II pada Materi Kesetaraan Nilai Uang Melalui Strategi “ Bermain Pasaran .”* 2(1), 119–132.
- Nurrahmaniah, N. (2019). PENINGKATAN PRESTASI AKADEMIK MELALUI MANAJEMEN WAKTU (TIME MANAGEMENT) DAN MINAT BELAJAR. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i1.52>
- Riska, K., Kurniawati, A., Ratu, H., Negara, P., Kompuer, I., Bumigora, U., & Matematika, T. (n.d.). *Desain didaktis matematis pada materi operasi hitung campuran*.
- Rusandi, H. (2023). *Problema Guru Dalam Mengatasi Masalah Kesulitan Belajar Siswa Kelas VII MTs*. 5(1).
- Rusandi, H., & Hidayah, N. (2022). *Upaya Guru dalam Meningkatkan Efektivitas Belajar Mengajar (Studi Kasus : Madrasah Tsanawiyah Nurul Yaqin)*. 5(1), 63–70.
- Sagala Syaiful. (2017). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.