

## Upaya Peningkatan Kinerja Guru dalam Pendidikan di SMP Swasta Amal Insani

Dea Ayu Puspita<sup>1</sup>, Indra<sup>2</sup>, Nailan Nikmah Siregar<sup>3</sup>, Ropida Batubara<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email : [deaayupuspita06@gmail.com](mailto:deaayupuspita06@gmail.com)<sup>1</sup>, [indraa0501@gmail.com](mailto:indraa0501@gmail.com)<sup>2</sup>,

[nnikmahsiregar@gmail.com](mailto:nnikmahsiregar@gmail.com)<sup>3</sup>, [ropidabatubara1520@gmail.com](mailto:ropidabatubara1520@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa upaya peningkatan kinerja guru dalam pendidikan di SMP Swasta Amal Insani. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif. Hasil penelitian ini menguraikan bahwa peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** *Kinerja Guru, Kualitas Pendidikan.*

## *Efforts to Improve Teacher Performance in Education at Amal Insani Private Middle Schools*

### Abstract

*Teacher performance is the result, progress and work performance of teachers in carrying out learning, both in planning, carrying out the learning process and evaluating learning outcomes, conducting guidance and training on students, as well as their commitment in carrying out tasks. This study aims to analyze efforts to improve teacher performance in education at the Amal Insani Private Middle School. This research uses a qualitative approach with a descriptive study method. The results of this study describe that improving teacher performance continues to be carried out by the government with various efforts, both through the teacher certification program, developing national and local curricula, increasing teacher competence through training, procuring books and learning tools, procuring and repairing educational facilities and infrastructure and improving school management quality. The performance of quality teachers will affect the quality of learning, the quality of graduates, the quality of education and the attainment of educational goals. Teacher performance does not just happen, but is influenced by certain factors, both internal and external factors that both have an impact on teacher performance.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Education Quality.*

## PENDAHULUAN

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002 : 570), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008 :20), kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Risnawatiririn (2012) mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja berikut ini. Gomes mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Sembiring, *et.al.*, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Menurut Ivancevich (dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008:20), patokan tersebut meliputi (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi, (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya, (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berdasarkan hasil penelitian, Sumarsono (2012:537) menemukan bahwa pelaksanaan jabatan indikator kinerja guru yang perlu diperhatikan dan harus ditingkatkan oleh guru adalah kemampuan: (1) menyusun atau memiliki program semester; (2) menguasai situasi kelas selama berlangsungnya proses belajar mengajar; (3) menguasai cara penggunaan berbagai macam alat bantu atau media pembelajaran; (4) memberikan kesimpulan dan rangkuman materi yang telah diajarkan kepada para siswa, saat mengakhiri pelajaran; (5) memberikan tugas-tugas khusus kepada siswa (individu atau kelompok) untuk diselesaikan di rumah; (6) membuat kisi-kisi soal sebelum membuat naskah soal ulangan harian siswa; (7) membuat kisi-kisi soal sebelum membuat naskah soal ulangan umum/semester siswa; (8) membuat analisis hasil ulangan umum/semester siswa secara rinci dan sistematis; (9) memberikan bimbingan khusus kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar; (10) menyusun dan melaksanakan program pengayaan untuk siswa; dan (11) menyusun dan menyelenggarakan pola administrasi kelas secara sistematis.

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) menerima kehadiran guru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan

bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru; 6) memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Mutu pendidikan merupakan hal yang sangat urgen bagi Indonesia, oleh karena itu upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dilakukan oleh pemerintah. Pemberian sertifikat pendidikan telah lebih dahulu diterapkan di Negara maju seperti Amerika Serikat, pihak yang berwenang di Amerika menilai kelayakan guru untuk diberikan lisensi pendidikan. Di Cina sertifikasi telah diberlakukan dari tahun 2001, begitu juga di Filipina dan Malaysia belakangan juga telah mensyaratkan kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi bagi guru.

Di Jepang, sertifikasi pendidikan telah dilaksanakan pada tahun 1974 karena diyakini bahwa kemajuan bangsanya diawali dari dunia pendidikan setelah Jepang hancur tahun 1945 akibat bom atom, yang pertama sekali dicari adalah guru yang masih hidup. Setelah diadakan sertifikasi guru, gaji yang diterima relatif besar. Hal tersebut jauh berbeda dengan keadaan guru di Indonesia yang memiliki penghasilan relatif kecil dibandingkan dengan profesi lainnya seperti dokter, pengacara dan anggota TNI (Muslich, 2007:4). Oleh karena itu tulisan ini berupaya membahas tentang upaya peningkatan kinerja guru dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, pendidikan dirumuskan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu kepala sekolah. Di sekolah, seorang kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah. Kepala sekolah dapat memimpin dan membina langsung guru. Sebab kepala sekolah memiliki wewenang menganalisis penyebab guru memiliki kinerja yang kurang baik. Di sinilah kepala sekolah memiliki peran dan tugas untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan mengetahui penyebab tersebut maka kepala sekolah sebagai pimpinan akan di tuntut untuk mengupayakan peningkatan kinerja guru agar lebih baik. Sehingga, dengan kemampuan yang dimiliki guru tersebut akan dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang telah direncanakan.

Adapun kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Jadi

kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2007:67).

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Lebih lanjut dalam pasal 25 ditegaskan bahwa “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”.

Berdasarkan isyarat dari pasal tersebut diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama proses belajar mengajar berlangsung dengan indikator meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Hal ini senada dengan pendapat Sanjaya (2005, 13-14) bahwa: Penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan pendapat tersebut tergambar bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangkapembinaan peserta didik untuk tercapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## METODE

Penelitian ini memfokuskan dengan menganalisis fenomena yang berhubungan dengan manajemen peningkatan kinerja guru di **Smp S Amal Insani**. Berangkat dari fokus penelitian tersebut, maka pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Nasution (1998:12) merumuskan penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

Menurut Arikunto, subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti (2006:122). Jika kita bicara tentang subyek penelitian sebetulnya kita berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran. Subyek penelitian disini adalah Kepala dan guru SMP Swasta Amal Insani. Karena kinerja guru di SMP Swasta Amal Insani masih rendah, tidak mencapai tingkat yang telah ditentukan dan volume kinerja yang ditingkatkan tidak dapat dicapai secara maksimal. Melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi merupakan deskripsi tentang pendapat, pengetahuan, pengalaman dan aspek lainnya, kemudian dianalisis dan disajikan sehingga memiliki makna, analisis data inteprestasi dilakukan merujuk pada landasam teoritis.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Menurut Nasution yang dikutip Assingkily (2021: 24) menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pengertian Kinerja*

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Nanang Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Sedangkan, Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Dengan demikian kinerja lebih berkonotasi pada sejauhmana seseorang melakukan aktifitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya atau dengan kata lain kinerja sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan koordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

### *Indikator Peningkatan Kinerja Guru*

Menurut Suryosubroto indikasi-indikasi peningkatan kinerja guru itu meliputi: prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan atau loyalitas dan antusiasme. *Pertama*, Prestasi Kerja. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini,

produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari prestasi guru. Kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

*Kedua*, Disiplin Kerja Guru Menurut The Liang Gie tentang pengertian disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati". Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin kerja guru menurut Ali Imron adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

*Ketiga*, Kesetiaan atau Loyalitas Guru. Murray dan Allen F. Corenblum memberikan dua definisi berkenaan dengan loyalitas ini, yaitu kognitif dan perilaku. Bawahan memiliki suatu orientasi kognitif pada pemimpin mereka bila mereka memiliki suatu kepercayaan yang tidak diragukan pada dirinya sebagai seorang pemimpin. Bila bawahan memiliki kemauan untuk mengikuti pemimpin bila dia menerima suatu kedudukan baru. Dalam beberapa studi tentang sekolah saat ini, konsep loyalitas bawahan pada pemimpin telah diperhalus konseptualnya dan telah dibatasi operasionalnya. Untuk mengetahui loyalitas guru pada kepala sekolah, item-itemnya telah disesuaikan yang meliputi: aspek-aspek kognitif, perilaku dan afektif.

*Keempat*, Komitmen. Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif. Menurut Partanto & Al Barry (1994: 352) komitmen berkaitan dengan kesatuan janji dan kesepakatan bersama. Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa komitmen merupakan pengaturan diri di dalam pekerjaan masing-masing atau keterikatan psikologis seseorang pada organisasi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan dan keterlibatan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.

*Kelima*, Antusiasme. Antusiasme merupakan keutamaan yang paling diperlukan di dalam melaksanakan tugas. Suasana antusiasme itu merupakan suatu bantuan yang harus ada di dalam bidang pendidikan. Memang tugas seorang guru itu kerap kali dihadapkan pada delusi-delusi, dan kerap kali pula dihantui oleh rasa kecil hati. Kehendak yang tidak baik dan kemalasan akan menyebabkan hasil yang tidak baik di dalam karya pendidikan. Apabila para guru memadamkan antusiasme dengan cara memberi uraian-uraian yang membosankan, maka lambat laun akan timbul keengganan terhadap wadah pendidikan. Jika sekali waktu seorang teman sekerja datang sambil tersenyum, hal ini akan menimbulkan rasa antusiasme.

### ***Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru***

Menurut Sumidjo, guru adalah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar dan atau melatih para peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dari tugas utama mengajar pada

jenjang pendidikan dasar dan menengah. Menurut Uno, guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

*Pertama*, Kepribadian dan dedikasi. Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Setiap guru memiliki kepribadian sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki.

*Kedua*, Pengembangan Profesi. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya pekerjaan pekerjaan lain. Syaiful Sagala mendefinisikan profesi sebagai sikap yang bijaksana, yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.

*Ketiga*, Kemampuan Mengajar. Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. *Keempat*, Hubungan dengan Masyarakat. Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat. Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya.

*Kelima*, Kedisiplinan. Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. *Keenam*, Kesejahteraan. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa (2002) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

*Ketujuh*, Iklim Kerja. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Henry A Marray dan Kurt Lewin (dalam Sutaryadi, 1990) mengatakan bahwa Iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

### **Langkah Strategis dalam Peningkatkan Kinerja Guru**

Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang paripurna. Tingkat

komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju paling tinggi.

Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya seseorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya dalam bekerja. Demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar dan tingkat kesejahteraannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, M., Smith, N., & Millership, A. (2007). *Managing Performance Managing People*, terj. Tanto Supriyanto. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Assingkiy, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Munir, A. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sembiring, F. I., Rofiah, S., & Wandini, R. R. (2022). "Efforts to Improve Student Learning Outcomes in Learning Time Measurement Materials Through the Use of Wall Clock Media" *Journal of Contemporary Islamic Primary Education*, 1(1). <https://zia-research.com/index.php/jcipe/article/view/38>.
- Solikin, A. I. (2006). *Quantum Tarbiyah Mencetak Kader Serba Bisa*. Solo: PT. Bina Insan.
- Sumidjo, W. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, S. (2002). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tondowidjoyo, C. M. (1993). *Kunci Sukses Pendidik*. Yogyakarta: Kanisius.
- Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2009). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, H. A. S., & Umairso, U. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.