



JURNAL MUDABBIR Vol. 2 No. 2. 2022

MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Email : journalmudabbir@gmail.com

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DAN MENGHAMBAT KINERJA GURU (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan)

Tri Fatimah¹, Yuda Mulia Ramadhan Sitepu², Adinda Agustina³, Mutiara Hasni⁴,
Nurwinda Aulia Nst⁵

¹Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹ trifatimahmpi4@gmail.com, ² yudamuliamadhan123@gmail.com,

³adindaagustina330@gmail.com, ⁴ mutiarahasni78@gmail.com, ⁵ nurwindaaulianasution@gmail.com.

ABSTRAK

Peraturan Menteri Pendidikan dan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogic, professional, sosial dan kepribadian. Empat kompetensi tersebut harus melekat pada orang yang berprofesi sebagai guru sebab melalui empat kompetensi tersebut kinerja guru dapat dilihat apakah meningkat atau hanya statis. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan 1) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru 2) Faktor-faktor yang menghambat kinerja guru, dan 3) Strategi dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini subjek penelitiannya ialah guru di Mas Muhammadiyah 1 Medan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif natural. Adapun hasil penelitiannya ialah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan yaitu: kemampuan guru dalam mengajar, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan masa kerja. Faktor penghambat kinerja guru ialah belum maksimalnya pemahaman guru dan pengaplikasiannya tentang Permendiknas No 16 tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, terakhir strategi peningkatan kinerja yang diberikan ialah melalui pelatihan workshop, motivasi, dan reward.

Kata Kunci: Faktor yang Mempengaruhi, Faktor yang Menghambat, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This Regulation of the Minister of Education and National Republic of Indonesia No. 16 of 2007 explains that there are four competencies as a professional teacher namely pedagogic, professional, social and personality competencies. These four competencies must be attached to people who work as teachers because through these four competencies the teacher's performance can be seen whether it is increasing or just static. This study aims to describe 1) the factors that influence teacher performance, 2) the factors that impede teacher performance, and 3) strategies to improve teacher performance. In this case the research subject is the teacher at Mas Muhammadiyah 1 Medan. The method used in this research is a natural qualitative method. The results of his research are the factors that influence the performance of Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan teachers, namely: teacher's ability to teach, level of education, training, work motivation, and years of service. The inhibiting factor for teacher performance is that the teacher's understanding and application of Permendiknas No. 16 of 2007 regarding academic qualification standards and teacher competence are not maximized. The last performance improvement strategy provided is through training workshops, motivation and rewards..

Keywords: *Influencing Factors; Inhibiting Factors; Performance; Teacher.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan secara khusus berada di tangan para guru selaku ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah. Menyadari akan hal tersebut kinerja guru memiliki peranan penting untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa Pendidikan Menengah dalam Bab VI pada Pasal 18 merupakan lanjutan pendidikan dasar (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Lebih lanjut dalam pasal 18 ayat 3 dijelaskan bahwa pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum, dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Adapun Sekolah Menengah Atas merupakan bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan guna mempersiapkan peserta didik agar memiliki etika, akhlak, cakap dan mengembangkan ilmunya lebih tinggi. Telah diketahui sebelumnya bahwa Sekolah Menengah Atas bertujuan untuk mempersiapkan lulusan yang berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Maka dari itu, untuk memenuhi kebutuhan tersebut Sekolah Menengah Atas dituntut harus memiliki guru yang berkompetensi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogic, professional, social dan kepribadian. Empat kompetensi tersebut harus melekat pada orang yang berprofesi sebagai guru sebab melalui empat kompetensi tersebut kinerja guru dapat dilihat apakah meningkat atau hanya statis.

Kata kinerja bukan kata yang asing lagi dalam kehidupan sehari-hari. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dkk, 2005 : 51). Sedangkan kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta

menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013 : 54).

Menurut Martinis Yamin dan Maisah, kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan mental-spiritual maupun fisi-biologis (Yamin & Maisah, 2010 : 87)

Ada banyak factor yang dapat mempengaruhi dan menghambat kinerja guru, diantaranya dalam teori Amstrong dan Baron dinyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh factor individu (*personal factors*), factor kepemimpinan (*leadhership factors*), factor kelompok/rekan/tiim kerja (*team factors*), factor system (*system factors*), dan factor situasi (*contextual/situasional factors*) dianulir dan tidak diteliti. Amstrong dan Baron (1998 : 16 -17)

Tarwaka (2011:106) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan presepsi dari pekerja. Berbagai macam tugas dan tekanan yang dihadapi oleh guru mengakibatkan semakin kompleksitasnya faktor yang menghambat kinerja guru, namun tidak menutup kemungkinan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kinerja guru. Umumnya, guru memikul berbagai tugas, seperti membantu sekolah dalam tugas administratif, menangani disiplin siswa, terlibat dalam kegiatan ekstra kurikuler, memantau kehadiran siswa, dan mengevaluasi pekerjaan rumah siswa. Standar pembagian jam mengajar sudah ditetapkan menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru yaitu paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam satu minggu.

Indikasi kurangnya kinerja guru adalah menurunnya kepercayaan orang tua dan masyarakat terhadap sistem pendidikan sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan (1) sering mengabaikan ajakan dari pihak sekolah dan (2) kurangnya dukungan mereka (3) dukungan yang diberikan sekolah kepada sekolah hanya sebatas komitmen sekolah saja, tidak ada lagi dukungan sukarela. Sehubungan dengan penjelasan di atas, Peneliti akan mengangkat judul "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Menghambat Kinerja Guru di Mas Muhammadiyah 1 Medan*".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif natural. Pemilihan metode ini berdasarkan pada pertimbangan bahwa, yang akan dicari dalam penelitian ini adalah sesuatu yang memberikan gambaran yang melukiskan tentang realitas sosial yang lebih kompleks, seperti perilaku, tindakan dan sebagainya secara menyeluruh pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi berupa kata- kata tertulis atau lisan dari perilaku para responden yang dapat diamati dalam situasi sosial. Dalam penelitian ini peneliti berusaha memahami apa saja faktor yang mempengaruhi dan menghambat terhadap kinerja guru di Mas Muhammadiyah 1 Medan. Adapun instrumen yang digunakan adalah:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Mas Muhammadiyah 1 Medan ?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat terhadap kinerja guru di Mas Muhammadiyah 1 Medan?
3. Bagaimana strategi dalam meningkatkan kinerja guru di Mas Muhammadiyah 1 Medan?

KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Kinerja Guru

Benardin dan Rusel dalam Timpe (1999: 4), mengemukakan bahwa kinerja adalah "hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu". Berdasarkan pengertian ini, ada 3 aspek yang perlu diketahui dan dipahami oleh setiap guru atau instansi, yaitu: (a) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; (b) kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan (c) waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Dengan demikian, setiap guru harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan suatu hasil. Oleh karenanya kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperlihatkan seseorang atau sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja itu berupa produk akhir dan bentuk perilaku, percakapan, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Selanjutnya Chuhway dan Lodge (1994: 5) mengemukakan, bahwa "kinerja adalah apa yang diproduksi organisasi. Hal ini menjadi fokus perhatian dalam pekerjaan profesional dan manajerial. Dan penilaian kinerja karyawan berdasarkan apa yang diproduksi karyawan atau organisasi dengan standar tertentu, antara lain kepuasan pelanggan, keahlian dan kemampuan karyawan / organisasi untuk mewujudkan produksi tersebut.

Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa kinerja atau prestasi seseorang bergantung pada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada 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.

Menurut Donni priansa (2014:79) kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Dari beberapa konsep teori kinerja di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar dalam bekerja. Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar

diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Menurut Gomes dalam Johan Martono (2003: 177) menyatakan bahwa “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya”. Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek-aspek lain. Seorang guru tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak.

Faktor minat juga mempengaruhi kinerja. minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau tidak dibawa sejak lahir. Semakin berminat guru pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

2) Faktor Eksternal

Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah:

(a) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar, (b) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC yang memadai, dapat menyebabkan guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu.

Demikian pula imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja. Pandji Anoraga (2006: 19) menyatakan bahwa “ faktor selanjutnya

adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru". Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif, Burhanudin (2005: 34).

3. Faktor Penghambat Terhadap Kinerja Guru

Faktor penghambat guru dalam pelaksanaan pembelajaran daring PPG erdapat tiga faktor. Faktor pertama adalah ketidakmampuan dalam penguasaan teknologi informasi dan telekomunikasi, kedua, jaringan internet, ketiga waktu pelaksanaan dan komitmen dengan instruktur. Faktor-faktor tersebut menjadi kendala guru terutama dalam penguasaan IT, sehingga guru harus menunggu dan bergabung dalam kelompok. Guru yang mengalami kesulitan mengoperasikan IT serta rendahnya motivasi menggunakan IT dapat diberikan pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat menunjang kualitas peserta didik yang akan memasuki dunia kerja. Beberapa model pendidikan dan pelatihan seperti model in-service, model in-servis dapat diberikan secara berkelanjutan sehingga motivasi dan kinerja guru dapat meningkat (Kamil, 2003). Motivasi mengikuti daring tidak terbatas pada mendapatkan sertifikat saja. Namun benar-benar sebagai motivasi menjadi guru yang profesional. Guru profesional berkontribusi dalam mencetak generasi yang bermutu (Irawadi & Yustikarini, 2019 : 251).

4. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja (Bamawi dan Arifin, 2014 : 80)

1. Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya (Siahaan & Hidayat, 2017 : 137)

2. Motivasi Kinerja

Tidak sedikit para guru bekerja dibawah standart kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan kamu tidak mau. Kondisi ini dikarenakan kegairahan kerja yang menurun. Untuk itu, motivasi kinerja yang dibutuhkan untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standart bahkan melebihi standart yang telah ditentukan.

RESULTS

Dari hasil observasi dan dokumentasi dapat ditemukan bahwa Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan didirikan dan mulai dibuka pada tanggal 1 Januari 1971 yang berkedudukan di Jalan Darussalam Ps. II Kota Medan dan milik Persyarikatan Muhammadiyah yang dibina oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Medan. Pada Tahun 1971 ini Kepala Madrasah nya yaitu Drs. Moedjiono Herlambang. Pada Tahun 1990 Madrasah Aliyah Muhammadiyah pindah alamat di Jalan Mustafa No. 1 Glugur Darat Kampung Dadap Kota Medan. Pada masa kepemimpinan Bapak Ermanto, S.Ag, tahun 2002 sampai dengan sekarang MAS Muhammadiyah dipindahkan ke Jalan Mandala By Pass / Jl. Jenderal Ahmad Thahir No. 140 -A Kelurahan Bantan, Kecamatan Medan Tembung Kota Medan satu atap dengan gedung Gedung Dakwah Muhammadiyah PDM Kota Medan.

Salah satu target program kerja dari Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan adalah pengembangan dan peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai motor penggerak madrasah, upaya yang dilakukan ialah Mengelola pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif berdasarkan analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kerja, hubungan kerja, dan imbal jasa yang memadai dan mengikut sertakan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam berbagai kegiatan seminar, workshop dan pelatihan-pelatihan yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidik dan Tenaga Kependidikan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pada hasil observasi dan wawancara, peneliti menemukan hal yang menarik berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sebagai berikut:

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah kurangnya kemampuan guru dalam mengajar. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan pada beberapa guru yang sedang mengajar di kelas, terdapat beberapa guru yang hanya menggunakan gaya belajar atau metode pembelajaran yang monoton dan sifatnya kurang membuat siswa semangat dalam belajar. Contohnya seperti penggunaan metode ceramah tanpa adanya perkembangan metode-metode lain yang digunakan dalam menyampaikan materi agar muridnya lebih bersemangat dalam belajar. Guru yang dapat menguasai pembelajaran dengan baik akan membuat guru lebih baik dalam penyampaian pelajaran, membuat siswa tertarik untuk belajar yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas peserta didik dan kinerja dirinya sebagai guru.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh guru. Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dari Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan, latar belakang pendidikan yang telah ditempuh guru berbeda-beda, ada yang berasal dari bidang kependidikan dan non kependidikan dengan jenjang pendidikan S1 atau lebih. Umumnya guru mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan program studi yang telah ditempuh, hanya sedikit guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kurangnya mengikuti pelatihan yang diadakan. Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dari Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan dapat disimpulkan hanya sekitar 70%-80% guru tersebut yang mengikuti setiap pelatihan yang diadakan. Ini artinya dari sekolah tersebut masih terdapat guru yang tidak mengikuti pelatihan. Dalam hasil wawancara terhadap guru, beberapa guru mengatakan jarang mengikuti program pelatihan dikarenakan sibuk dengan kegiatan yang ada di sekolah. Padahal kenyataannya, dengan mengikuti pelatihan guru akan mendapatkan informasi dan metode mengajar yang baru. Sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan pengamatan pada beberapa guru di

Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan yang sedang mengajar di kelas, terdapat beberapa guru dalam masuk kelas terkadang tidak tepat waktu sehingga jam KBM berkurang.

Faktor terakhir ialah masa kerja yang telah ditempuh pada setiap guru. Dalam kata lain, lamanya waktu kerja seorang guru dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang mereka miliki. Secara teknis guru yang masa kerjanya lama memiliki kinerja yang tinggi pula, karena guru tersebut memahami seluk beluk sekolah tempatnya bekerja dan kesulitan-kesulitan dalam mendidik siswa yang memiliki keberagaman sifat.

2. Faktor Penghambat Kinerja Guru

Berdasarkan hasil temuan diperoleh bahwa ada beberapa faktor penghambat yang dihadapi guru dalam melaksanakan kinerja guru berdasarkan empat kompetensi, diantaranya:

1. Belum maksimalnya pemahaman guru tentang Permendiknas No 16 tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
2. Karakteristik siswa yang beragam, Kurang maksimal pemahaman guru tentang teori pembelajaran dan prinsip-prinsip belajar
3. Kurangnya pemahaman tentang internet serta penggunaan teknologi informasi hanya sebatas penggunaan laptop dan infokus untuk penyampaian materi di kelas.
4. Masih perlu diperbanyak lagi adanya pelatihan tentang peningkatan kompetensi bagi guru.
5. Kurang meratanya supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan pada guru
6. Terkadang ditemukan ketidaksesuaian antara yang tertulis di RPP dengan pengalaman belajar dalam action kelas.
7. Tidak dilakukannya Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang dibuat menjadi karya tulis untuk membantu guru dalam kenaikan pangkat serta peningkatan karir.

Bagi guru tentunya diharapkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sebagai guru profesional atau guru tersertifikasi sesuai dengan penghargaan yang telah diberikan oleh pemerintah. Dan diharapkan juga agar guru dapat melengkapi atau memiliki media penunjang pembelajaran serta meningkatkan motivasi guru untuk dapat membuat peserta didik lebih giat dan meningkatkan kualitas peserta didik di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan dari sertifikasi guru tersebut.

3. Strategi Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan

Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan Pusat sebagai berikut:

- a. Adanya kegiatan workshop setiap awal tahun pelajaran dalam rangka membuat program-program pembelajaran dan pembagian tugas guru.
- b. Adanya kebebasan guru dalam pengelolaan kelas.
- c. Adanya motivasi untuk guru menjadi lebih kreatif dalam menyampikan materi pembelajaran.
- d. *Reward* adalah hadiah atau penghargaan. *Reward* dapat diberikan kepada guru yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik. Hal ini dipertegas oleh informan selaku kepala sekolah mengenai arti penting pemberian *reward* serta menanggapi adanya pemberian *reward*. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, bahwa pemberian *reward* di anggap sangat penting karena dengan adanya *reward* pihak sekolah dapat menghargai kinerja guru dan karyawannya. Menanggapi adanya pemberian *reward* itu tergantung kepada guru masing-masing, sebab *reward* memiliki sisi positif dan negatif. Tidak hanya mengetahui arti penting *reward* dan menanggapi adanya pemberian *reward* akan tetapi ada usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mendapatkan *reward* yaitu: Tentu saja bagi guru yang ingin mendapatkan *reward* harus memiliki kinerja yang baik dan mampu menjalankan

tanggung jawab masing-masing sehingga guru dianggap cocok dan sesuai dengan kriteria.

Kemampuan guru dalam mengajar sangat erat kaitannya dengan kinerja guru yang bersangkutan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya sebagai pendidik. Salah satu pendukung sukses kinerja guru adalah kemampuan, keterampilan, dan kreativitas guru tersebut dalam mengelola proses pembelajaran sehingga anak didiknya berhasil dalam belajar. Kemudian Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan pengembangan potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan guru dalam mengajar. Pada umumnya tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap guru berbeda-beda, maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil kemampuan mengajar dari setiap guru. Pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berdampak pada peningkatan kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Melalui pelatihan diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih kompeten. Pelatihan merupakan jalan bagi seorang guru untuk membentuk dan meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Guru sebagai pendidik dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam memperlihatkan kepedulian terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sekerja, atau atasan langsung.

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Kinerja guru merupakan faktor terpenting berhasil atau tidaknya siswa dalam belajar. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Pada dasarnya, setiap sekolah menginginkan anak didiknya berhasil dalam belajar. Hal ini dapat terwujud jika guru memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dalam mendidik muridnya. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan yaitu: kemampuan guru dalam mengajar, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan masa kerja.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya misalnya melalui penataran, pelatihan, ikut serta dalam event atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya.

Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan dalam strategi meningkatkan kinerja guru diantaranya melalui kegiatan workshop setiap awal tahun pelajaran dalam rangka membuat program-program pembelajaran dan pembagian tugas guru, adanya kebebasan guru dalam pengelolaan kelas, adanya motivasi untuk guru menjadi lebih kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran, dan pemberian *Reward* bagi guru yang memiliki kinerja yang meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Bamawi dan Arifin strategi peningkatan kinerja guru dapat diperoleh dari kegiatan Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja (Barnawi dan Arifin, 2014 : 80).

SIMPULAN

Dari hasil temuan dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan yaitu: kemampuan guru dalam mengajar, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan masa kerja. Adapun factor penghambatnya yaitu : 1. Belum maksimalnya pemahaman guru tentang Permendiknas No 16 tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru 2. Karakteristik siswa yang beragam, Kurang maksimal pemahaman guru tentang teori pembelajaran dan prinsip-prinsip belajar 3. Kurangnya pemahaman tentang internet serta penggunaan teknologi informasi hanya sebatas penggunaan laptop dan infokus untuk penyampaian materi di kelas. 4. Masih perlu diperbanyak lagi adanya pelatihan tentang peningkatan kompetensi bagi guru. 5. Kurang meratanya supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan pada guru 6. Terkadang ditemukan ketidaksesuaian antara yang tertulis di RPP dengan pengalaman belajar dalam action kelas. 7. Tidak dilakukannya Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang dibuat menjadi karya tulis untuk membantu guru dalam kenaikan pangkat serta peningkatan karir. Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan dalam strategi meningkatkan kinerja guru diantaranya melalui kegiatan workshop setiap awal tahun pelajaran dalam rangka membuat program-program pembelajaran dan pembagian tugas guru, adanya kebebasan guru dalam pengelolaan kelas, adanya motivasi untuk guru menjadi lebih kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran, dan pemberian *Reward*..

REFERENCES

- Amstrong dan Baron. (1998) *Performance Management- The New Realities*. London : Institute of Personnel and Development.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz
- Burhanudin. 2005. *Kinerja Guru*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cushway, Barry & Lodge. (1994). *Human Resource Management*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Indrafachrudi. (2000). *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.
- Irawadi, F., & Yustikarini, L. (2019). *Dampak Sertifikasi terhadap Profesionalisme Guru (Studi Pemetaan (PK) GPAI On-Line Tingkat SMA Kota Palembang)*. Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang., 251-260.
- Johan Martono. 2003. *Faktor-Faktor Kinerja*. Surabaya: Limapres.
- Kamil, M. (2003). *Model-Model Pelatihan*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*.. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*. Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fauzi, dan Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat*

- untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siahaan, Amiruddin dan Rahmat Hidayat. (2017). *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*. Medan : LPPI.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tarwaka. 2011. *Beban Kerja (Workload)*. Harapan Press, Solo.
- Timpe. (1999). *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gramedia.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada.