



JURNAL MUDABBIR Vol. 2 No. 2. 2022

MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Email : journalmudabbir@gmail.com

MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU

Alpiq Rizki¹, Julia Sapira Wardani², M. Hady Al Asy Ary³, Nurhasanah Silitonga⁴,
Ridha Amirah⁵

^{1,2,3,4,5} UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: alpiqrizki28@gmail.com¹, Julisafira05@gmail.com², hadyalasyary@gmail.com³,
nurhasanahslt3@gmail.com⁴, ridhaamirahhh@gmail.com⁵

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. Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik. 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.

Kata Kunci: *Manajemen Kinerja, Kualitas Guru*

PENDAHULUAN

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Guru yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional pula sehingga mampu memberikan

kontribusi terhadap mutu pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan dengan kemampuan dalam menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi, dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan potensi sumber daya dan lingkungan yang terdapat dalam sekolah.

Upaya untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya pengembangan kompetensi. Salah satu cara untuk mewujudkan pengembangan kinerja guru adalah melalui pembinaan oleh Kepala Sekolah.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membina guru yang berada di sekolah yang dipimpinnya. Kedudukan Kepala Sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kedudukan Kepala Sekolah dalam pengembangan kinerja guru dinilai akan sangat efektif karena dipandang lebih memahami kebutuhan yang dirasakan di lapangan (Lipham, 1985).

Kepala Sekolah pada umumnya masih sebatas jabatan struktural dalam sekolah. Hal tersebut ditunjukkan dengan kecenderungan keberadaan Kepala Sekolah hanya sebatas menjalankan sistem administrasi dan birokrasi. Artinya, selama ini keberadaan Kepala Sekolah masih kurang menyentuh peran utamanya sebagai pihak yang memiliki kekuatan strategis dan manajerial (Wahjosumidjo, 2003).

Keadaan ini jelas akan mengakibatkan mutu pendidikan sekolah berjalan seiring dengan arus yang tidak terkontrol dan terprogram, sehingga pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan menjadi kurang efisien dan efektif. Pelaksanaan strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan hanya mengandalkan ketentuan yang telah ditetapkan dalam program pendidikan yang sudah baku. Keadaan ini jelas akan mengakibatkan pelaksanaan program sekolah menjadi kaku dan kurang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di sekolah. Belum terciptanya program sekolah yang benar-benar menyentuh permasalahan mutu sekolah, karena Kepala Sekolah hanya menjalankan program sekolah sebatas menjadi birokrat administratif yang ada, sehingga jelas hasilnya pun tidak maksimal (Pidarta, 1995; dan Wahjosumidjo, 2003).

Kualitas pendidikan umumnya dikaitkan dengan tinggi rendahnya prestasi yang diperlihatkan dengan kemampuan siswa mencapai skor dalam tes dan kemampuan lulusan mendapatkan dan melaksanakan pekerjaan. Kualitas pendidikan ini dianggap penting karena sangat menentukan gerak laju pembangunan di negara manapun juga. Oleh karena itu, hampir semua negara di dunia senantiasa berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai upaya peningkatan kualitas hidup

masyarakat. United Nation Development Programe (UNDP) pada tahun 2007 mendapatkan hasil penelitian tentang Indeks Pengembangan Manusia menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke-107 dari 177 negara yang diteliti. Indonesia memperoleh indeks 0,728. Dan jika Indonesia dibanding dengan negara-negara ASEAN yang dilibatkan dalam penelitian, Indonesia berada pada peringkat ke-7 dari sembilan negara ASEAN.

Salah satu unsur utama dalam penentuan komposit Indeks Pengembangan Manusia ialah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Daya saing Indonesia menurut World Economic Forum, 2007- 2008, berada di level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7.

Sebagai tenaga profesional kedudukan guru adalah agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia, dalam hal ini guru dituntut memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membuahkan pendidikan yang bermutu. Berkenaan dengan keberhasilan pembelajaran Sanjaya mengemukakan bahwa “keberhasilan suatu proses pembelajaran terletak di pundak guru. Oleh karenanya, keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan guru” (Sanjaya, 2009:198).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa pada saat penelitian berlangsung. Menurut Sugiyono (2013:35) “Metode Penelitian Deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variable satu dengan yang lain” Penelitian ini memfokuskan dengan menganalisis fenomena yang berhubungan dengan manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah AL Washliyah Kabanjahe. 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mutu pendidikan merupakan hal yang sangat urgen bagi Indonesia, oleh karena itu upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dilakukan oleh pemerintah. Hal tersebut di atas dipertegas oleh Mulyasa (2009:6) yang mengemukakan bahwa: "Upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru juga tidak dapat dilepas dari amanat desentralisasi dan otonomi dalam pendidikan. Sekolah telah diberikan otonomi yang luas dan diharapkan mampu melihat dan mengembangkan potensinya masing-masing". Sekolah merupakan pihak paling memahami apa yang menjadi kekuatan, kekurangan dan apa yang perlu diperbaiki dari stakeholder sekolah, salah satunya adalah guru. Guru merupakan faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya suatu tujuan pendidikan. Sudah semestinya profesi guru mendapatkan perhatian yang ekstra dari pemerintah, dikarenakan guru merupakan ujung tombak dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar.

Menyadari kondisi tersebut, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan martabat guru. Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan rendahnya kualitas guru ini adalah mewujudkan reformasi dalam dunia pendidikan sejalan dengan semangat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tindakan tersebut antara lain melalui pembenahan secara menyeluruh dan komprehensif terhadap guru yang meliputi pengembangan profesi guru, jaminan terhadap kesejahteraan guru, perlindungan guru, dan penghargaan guru melalui satu Undang-Undang yang khusus mengatur tentang guru. Dengan demikian ada landasan yang kuat untuk memberikan peluang bagi guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya secara efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa yang akan datang.

Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) itu dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Dalam salah satu Bab Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) menjelaskan tentang kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat sehingga pada gilirannya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan akan meningkat pula. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 tentang Sisdiknas (sistem pendidikan nasional) dinyatakan bahwa: "pendidik merupakan tenaga profesional yang mana kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi yaitu mewujudkan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu".

Undang-undang tersebut, menunjukkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional semakin kuat dan memiliki kredibilitas tinggi, namun penuh tanggung jawab dalam rangka mewujudkan kualitas hasil pendidikan. Kedudukan guru sebagai

tenaga profesional menurut Undang-Undang tersebut, guru dituntut memiliki keprofesionalan dalam pembelajaran yang dibuktikan dalam pemberian sertifikasi berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi keprofesionalan.

Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi sekolah. Gagasan kepala sekolah yang bersifat strategis menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Berikut ini akan diuraikan kegiatan-kegiatan yang telah diprogram oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yakni: *Pertama*, kegiatan belajar mengajar di kelas. Hal ini dilaksanakan dan dikontrol oleh wakil kurikulum yang meliputi pembagian jam mengajar guru (beban kerja), terlambat atau tidak guru datang, dan ada atau tidak guru di dalam kelas. *Kedua*, pertemuan ilmiah guru. Pertemuan ilmiah guru meliputi diskusi panel, seminar, konferensi, simposium, diskusi, academic workshop (lokakarya), dan seminar kolegial.

Ketiga, lomba kreativitas guru. Guru dalam hal ini diikutsertakan dalam suatu lomba. Melalui keikutsertaan guru dalam lomba akan mendapatkan pengalaman dari peserta lain, dan jika pengalaman itu sesuai dengan tujuan sekolah, maka guru dapat menerapkan dan/atau memodifikasi pengalaman yang didapatkan dari ajang lomba tersebut. Banyak sekali ajang lomba kreativitas yang dapat diikuti oleh guru, seperti yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Bidang lomba yang diselenggarakanpun beragam, misalnya pengembangan media, penelitian guru, atau buku karya guru. Lomba kreativitas guru bertujuan agar kemampuan guru dalam bidang akademis dan/atau profesional terus meningkat, serta dapat menerapkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian serta memperkaya budaya nasional.

Keempat, pelatihan. Guna mendukung guru menyelesaikan tugasnya, sekolah mengirim guru pada kegiatan pelatihan, atau sekolah dapat menyelenggarakan sendiri kegiatan pelatihan untuk guru. Sekolah menyelenggarakan pelatihan pengembangan media pembelajaran berbasis blended learning, pelatihan pembelajaran online, pelatihan tulisan profesional (penelitian, jurnal, atau tulisan populer di media massa), dan pelatihan penerapan pembelajaran modern (disertai demonstrasi mengajar untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru).

Kelima, seminar motivasi. Guru dikirim untuk mengikuti seminar yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti mengikuti seminar Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru, terutama berkaitan dengan ketenangan hati dan jiwa guru sebagai seorang pendidik. ESQ bertujuan membentuk karakter melalui penggabungan tiga potensi manusia yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual (ESQ Leadership Center, 2014). Selama ini, ketiga potensi tersebut terpisah dan tidak didayagunakan secara optimum untuk membangun sumber daya manusia. Akibatnya, terjadi krisis moral dan split personality yang berdampak pada turunnya kinerja. Lebih buruk lagi, mereka menjadi manusia yang

kehilangan makna hidup serta jati dirinya. ESQ adalah solusi untuk menjawab permasalahan tersebut dengan menggunakan metode spiritual engineering yang komprehensif serta berkelanjutan.

Keenam, Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, menilai kemampuan belajar siswa, dan dalam pembuatan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan. MGMP merupakan salah satu pertemuan yang mewadahi kelompok kerja guru. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh guru dalam forum MGMP adalah: (1) pendalaman materi; (2) pembuatan perangkat kegiatan belajar mengajar; (3) peningkatan praktik kegiatan belajar mengajar; dan (4) evaluasi pembelajaran. Kegiatan tersebut sangat menunjang kinerja guru di sekolah, terutama dalam bidang pengelolaan kelas.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul. Pertama, laporan rekap hasil evaluasi. Kedua, membuat fakta integritas. Ketiga, penggunaan sistem penilaian dan ketuntasan belajar (KKM) melalui komputerisasi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. Keempat, pemberian penghargaan (*reward*).

Kepala sekolah adalah orang yang memiliki kompetensi (Sudarwan Danim 2007:56). Pemimpin yang membantu para guru mengembangkan kemampuan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana yang hidup sekolah (Ngalim Purwanto, 2008:73). Sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah, sebagai berikut: 1) Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok. Dalam menghadapi hal semacam itu, kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianakemaskan, sehingga tidak terjadi diskriminasi (*arbitrating*); 2) Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*); 3) Dalam

mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan berbagai dukungan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung (*supplying objectives*); 4) Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah (*catalysing*); 5) Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individual maupun kelompok. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah (*providing security*); 6) Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apapun (*representing*); 7) Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa, untuk tercapainya tujuan sekolah (*inspiring*); 8) Kepala sekolah diharapkan menghargai bawahannya, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya (*praising*).

KESIMPULAN

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.

Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional pemerintah juga 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.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Sanjaya, Wina, (2009), *Pembelajaran dalam Impelementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Lipham, James M. (1985). *The Principalship: Concepts, Competencies, and Cases*. New York dan London: The Longman.
- Wahjosumidjo, (2001), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.