

Manajemen Kinerja Guru di SMP Islam Terpadu Hasanah Kec. Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai

Suri Lestari Br Purba¹, Nasrul Syakur Chaniago²

¹ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia; surilestari30@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia; nasrulsyakurchaniago@uinsu.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Management;
Performance;
Teachers

Article history:

Received 2023-03-04

Revised 2023-04-14

Accepted 2023-06-02

ABSTRACT

The teacher is one of the main components in the world of education, to carry out the main tasks in education in charge of teaching and education. Without teachers, activities in educational institutions will not be able to run even educational and teaching activities will stop. Teachers are a central component in educational organizations, therefore the management and performance of teachers must be designed in such a way as to achieve educational goals effectively and efficiently. As a unit in teacher performance management. In simple terms, the main objective of this research is to describe teacher performance management at Hasanah Integrated Islamic Middle School, Kec. Kotarih, Serdang Bedagai Regency. While the specific objectives of this research are to describe: 1) Management of teacher performance planning, 2) Implementation of teacher performance management, 3) Supervision and evaluation of teacher performance management, 4) Opportunities and obstacles in the implementation of teacher performance management. This research method is descriptive qualitative and data collection techniques are interviews, observations, and documentation. The research subjects are school principals, teachers, and stake holders in teacher performance management

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Suri Lestari Br Purba

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia; surilestari30@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Problematika tentang guru menjadi suatu perdebatan yang tidak ada habisnya, permasalahan guru adalah salah satu permasalahan yang kompleks dari sekian banyaknya permasalahan pendidikan di Indonesia. Problematika tentang guru tersebut diantaranya kesejahteraan guru yang mempengaruhi kinerja guru. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah harus dibangun dan dioperasikan secara profesional untuk memberikan pendidikan yang berkualitas demi mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Suparlan, 2013). Untuk menjamin kinerja lembaga pendidikan tersebut, pemerintah menerapkan delapan standar nasional pendidikan yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tingkat perkembangan dan karakteristik peserta didik,

daya tampung tenaga kependidikan, yang kesemuanya didukung oleh sarana dan prasarana pendidikan infrastruktur.

Manajemen sekolah dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka panjang. (Gaffar, 1989) mengemukakan bahwa manajemen sekolah mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Proses pendayagunaan semua komponen sekolah dasar disebut dengan kegiatan manajemen Sekolah Dasar. Para pakar administrasi pendidikan telah mencoba mengklasifikasi komponen-komponen tersebut menjadi beberapa gugusan substansi pendidikan, yaitu gugusangugusan substansi (1) kurikulum atau pembelajaran; (2) kesiswaan; (3) kepegawaian (guru dan tenaga kependidikan); (4) sarana dan prasarana; (5) keuangan; dan (6) lingkungan masyarakat.

Berdasarkan konseptual *framework* manajemen guru dalam konteks *life cycle* guru menurut Fessler (dalam White, Ron. 2008), yaitu yang dimulai dari fase calon guru, kemudian fase (*Performance Evaluation*); (11) Kesejahteraan Guru (*Welfare*); (12) Pensiun Guru (*Retirement*); dan (13) *Post Retirement Program*. Berdasarkan konsep tersebut, maka ada satu elemen khusus sebagai isu strategis yang membutuhkan kajian khusus terkait manajemennya, yaitu manajemen kinerja guru. Manajemen kinerja guru yang menjadi fokus kajian penelitian ini membutuhkan elemen-elemen kinerja guru yang merupakan bagian tidak terpisahkan, bahkan mungkin bisa beririsan langsung dengan konseptual *framework life cycle* guru.

Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka panjang (Fatah, 2000). (Gaffar, 1989) mengemukakan bahwa manajemen sekolah mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Proses pendayagunaan semua komponen sekolah dasar disebut dengan kegiatan manajemen Sekolah Dasar. Para pakar administrasi pendidikan telah mencoba mengklasifikasi komponen-komponen tersebut menjadi beberapa gugusan substansi pendidikan, yaitu gugusangugusan substansi (1) kurikulum atau pembelajaran; (2) kesiswaan; (3) kepegawaian (guru dan tenaga kependidikan); (4) sarana dan prasarana; (5) keuangan; dan (6) lingkungan masyarakat.

Adapun manajemen kinerja guru harus mendukung Profesionalisme guru; *Pertama*. Guru biasanya mengerjakan pekerjaan secara mandiri otonomi, berkomitmen untuk melayani pengguna dengan selera yang baik Bertanggung jawab atas kompetensi profesionalnya sendiri. kata otonom di sini bukan berarti mengingkari kebersamaan, tetapi harus diberi makna Profesional melakukan pekerjaan dengan sangat baik terhadap keahliannya. *Kedua*, Mengacu pada prestasi atau kinerja seseorang bekerja secara profesional. Pada tingkat tinggi, kinerja mencakup unsur keterampilan atau kesenian ciri penampilan profesional seseorang yang menjalankan suatu profesi. Seni atau keterampilan biasanya tidak dapat dipelajari secara khusus, tetapi dapat disempurnakan melalui latihan (Priansa, 2014).

Pengelolaan manajemen yang baik mempengaruhi kinerja guru, untuk meningkatkan kualitas kinerja guru agar dapat memenuhi harapan jika didasarkan pada manajemen di mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dan permasalahan yang teridentifikasi dalam pengelolaan kinerja guru (Supardi, 2016). Oleh karena itu, penulis mengambil kesempatan ini untuk mengulas tentang "Manajemen Kinerja Guru di SMP Islam Terpadu Hasanah Kec. Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai"

2. METODE

Penelitian tentang manajemen kinerja guru di sekolah SMP Islam Terpadu Kotarih, ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sebagaimana menurut (Bogdan & Taylor, 1992) yang dikutip oleh Salim bahwa metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan

data deskriptif tentang orang melalui tulisan atau kata-kata yang diucapkan dan perilaku yang diamati. Adapun objek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah (Syahrums & Salim, 2014).

Alasan penggunaan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan bagaimana manajemen kinerja guru di sekolah SMP Islam Terpadu Kotarih. Selanjutnya sesuai dengan hakikat penelitian kualitatif yaitu: 1) Kepala sekolah harus membuat perencanaan tentang manajemen kinerja guru guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, 2) Kepala sekolah harus melaksanakan, mengawasi, dan melakukan evaluasi guna meningkatkan kinerja guru. Lokasi Penelitian yaitu di Sekolah SMP Islam Terpadu Hasanah, Jln. Besar Kotarih Dsn Lembah Sari. Penelitian ini dilakukan selama 1 minggu terhitung sejak tanggal 22 Februari - 1 Maret. Adapun narasumbernya terdiri dari kepala sekolah dan Guru Matematika serta WAKA Kurikulum.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan antara observasi, wawancara, dan dokumentasi). Teknik observasi merupakan pengamatan terhadap sesuatu benda, situasi, kondisi, proses maupun perilaku. Kemudian wawancara yang berarti menggali informasi pendukung maupun bukti berupa foto dan video menjadi sumber data sekunder dengan tujuan sebagai sebuah data yang akan dijadikan penunjang dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Analisis data kualitatif, adalah upaya yang dilakukan dengan mengelola data, mengorganisasikan, mengelompokkannya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan dipelajari, serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2006). Analisis data dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian berdasarkan keadaan data di lapangan dengan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan (observasi). (Moleong, 2006).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Perencanaan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti menemukan adanya perencanaan dalam kegiatan manajemen peningkatan kinerja guru. Perencanaan peningkatan mutu kinerja guru dapat dilaksanakan dengan melakukan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity dan Threat*). Dalam hal ini Kepala sekolah memiliki kewajiban sebagai pengelola dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan manajemen kinerja guru yang bertujuan 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.

Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai suatu tujuan (Gaffar, 1989). Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakter yang dikembangkan dalam peningkatan kinerja guru dalam bekerja.

- a. Menyusun rencana kerja sekolah (RKS).
- b. Merumuskan visi, misi, dan tujuan.
- c. Mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- d. Meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja.
- e. Menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga sekolah.
- f. Mewujudkan rasa terbuka pada setiap kepribadian, karena dengan adanya sikap terbuka kepala sekolah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kinerja guru.
- g. Membangun budaya malu.
- h. kreatif.

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksana Manajemen transformasional peningkatan kinerja guru mempunyai tugas dan fungsi

Manajemen kinerja guru diawali dengan pembagian struktur tim pelaksana dalam organisasisekolah, manajemen peningkatan kinerja guru merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program (Mulyasa, 2013). Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya.

Struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru yang telah dibentuk merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program. Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya

Pelaksanaan Manajemen Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan bahwa perencanaan yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja guru di Sekolah SMP Islam Terpadu Hasanah, Kotaroh, dilaksanakan melalui rapat dewan guru. Dalam rapat ini dibahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru, jadwal waktu peningkatan kinerja guru, sasaran yang ingin dicapai, sarana dan prasarana pendukung, agenda kegiatan, dan pembiayaan. Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu instansi atau organisasi, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.

Struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program. Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya.

Pengawasan dan Evaluasi Manajemen Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru difokuskan pada dimensi utama guru, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang aktif dan efektif, serta penilaian pembelajaran. Dalam upaya mendukung kinerja guru, peran kepala sekolah sebagai otorisator dan ordonator dapat menunjang ide peningkatan mutu guru ke dalam program dan kegiatan sekolah yang dimuat dalam RKAS. Guru dapat menggunakan sumber pribadi seperti tunjangan profesi yang diterimanya guna peningkatan kapasitasnya secara mandiri. Kepala Sekolah dan guru sama-sama memahami dan berupaya mencari alternatif sumber dana lain yang disahkan tapi tidak mengikat guna mendorong upaya peningkatan kapasitas sumber daya sekolah, khususnya sumber daya guru.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan kepala sekolah, pengawasan dan evaluasi dalam manajemen kinerja guru di Sekolah SMP Islam Terpadu Hasanah Kotaroh, dimana kepala sekolah secara aktif dalam mengawasi setiap program-program yang dilaksanakan dalam manajemen kinerja guru. Pengawasan dilakukan dengan berbagai cara diantaranya:

- a. Kepala sekolah dengan aktif mengawasi absensi guru guna menilai kedisiplinan guru dalam meaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik,
- b. Kepala sekolah melakukan pengawasan melalui pengamatan langsung ke kelas guna menilai kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran dan pendidikan,
- c. Kepala sekolah selalu menerima masukan, kritik dan saran dari para guru untuk mencari solusi dari keluhan-keluhan yang dialami guru,
- d. Kepala sekolah melakukan rapat dengan guru secara intensif setiap bulan guna mendengarkan pendapat dan masukan dari para guru.

Sedangkan evaluasi yang dilaksanakan kepala sekolah di Sekolah SMP Islam Terpadu Hasanah Kotarih, adalah antara lain:

- a. Memberikan teguran kepada guru yang tidak disiplin waktu dengan cara berpariatif sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh guru yang bersangkutan, namun dalam hal ini kepala sekolah lebih mengedepankan teguran dengan cara lembut antara hati kehati,
- b. Memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi dan kedisiplinan guna sebagai motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja serta motivasi bagi guru-guru lainnya,
- c. Kepala sekolah meningkatkan hubungan emosional dengan guru guna mempermudah dalam melaksanakan supervisi kepada guru serta maningkatkan keharmonisan lingkungan organisasi lembaga pendidikan,
- d. Kepala sekolah selalu melakukan pembaharuan tentang manajemen kinerja guru sesuai dengan kebutuhan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efesien.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa, manajemen kinerja guru di Sekolah SMP Islam Terpadu Hasanah Hasanah, dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut. *Pertama*, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari ide dan gagasan kepala sekolah kemudian dengan personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. *Kedua*, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional 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.

Ketiga, monitoring dan 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. *Keempat*, masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara sekolah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya). Sedangkan peluang dalam manajemen kinerja guru tersebut bahwa sekolah memiliki akses yang mudah dalam

melakukan peningkatan kinerja guru dengan mengikuti seminar motivasi maupun peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan.

REFERENSI

- Bogdan, R., & Taylor, S. (1992). *Pengantar Metode Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fatah, N. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Gaffar, F. (1989). *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Jakarta: P2LPTK.
- Moleong, L. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (cet-19)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suparlan. (2013). *Membangun Sekolah Efektif (3 ed.)*. Yogyakarta: Hikayat Publising.
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.