

Implementation of Teacher Performance Management in Improving Learning Quality at SD Muhammadiyah Sukorejo

Agus Sukron Muh Fatikhin¹

¹Department of Faculty of Islamic Religion, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

✉ agusfatikh88@guru.sd.belajar.id

Abstract

This study examines teacher performance management in an effort to improve the quality of learning which focuses on planning, organizing, implementing, and evaluating teacher performance management at SD Muhammadiyah Sukorejo. The research was conducted in December 2022. The method used in this research is a qualitative descriptive method. The key informants in this study were the principals of SD Muhammadiyah Sukorejo with the support of informants from SD Muhammadiyah Sukorejo teachers. Data collection uses several guidelines including guidelines for interviews, observation, and documentation studies. The teacher performance improvement program at SD Muhammadiyah Sukorejo has been effectively implemented by the school. This can be seen when the school held a performance planning meeting which was held a few days before the end of the school year. However, based on the implementation of teacher performance improvement management, several problems were found, namely external problems and internal problems.

Keywords: *Teacher Performance Management; Learning Quality*

Implementasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang manajemen kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang menitikberatkan pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SD Muhammadiyah Sukorejo dengan dukungan informan para guru SD Muhammadiyah Sukorejo. Pengumpulan data menggunakan beberapa pedoman diantaranya pedoman wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Program peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo sudah efektif dilakukan oleh sekolah. Hal ini terlihat pada saat sekolah melakukan rapat perencanaan kinerja yang dilakukan pada saat beberapa hari mendekati akhir tahun ajaran. Namun, berdasarkan pelaksanaan pengelolaannya peningkatan kinerja guru ditemukan beberapa masalah yakni masalah eksternal dan masalah internal.

Kata kunci: Manajemen Kinerja Guru; Mutu Pembelajaran

1. Pendahuluan

Pentingnya manajemen dalam penyelenggaraan sebuah organisasi merupakan hal yang mutlak diperlukan, demikian halnya dalam pendidikan, manajemen merupakan hal yang penting. (Fadhli 2017) Untuk mewujudkan guru yang berkualitas diperlukan manajemen guru yang efektif mulai dari pengangkatan, penempatan,

kepala sekolah menjadi informan kunci. (Sudrajat 2018) Sedangkan sekolah dijadikan sebagai obyek lembaga atau organisasi kajian pada penelitian ini.

Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen. (Zubair, Sasongko, and Aliman 2017)

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. (Zubair, Sasongko, and Aliman 2017)

Harapan dan keinginan semua pihak terutama orang tua murid dan pemerintah 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 tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. (Dina et al. 2022)

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah atau lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik, agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. (Fadhli 2017)

Fokus dalam penelitian ini adalah manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Sukorejo yang secara konseptual dirumuskan ke dalam tiga komponen esensial, yaitu utama (*core performance*), unsur pendukung (*supporting elements*), dan faktor kepemimpinan kepala sekolah (*school principalship as prime mover*) sebagai satu kesatuan di dalam manajemen kinerja guru. Unsur utama tersebut meliputi: kurikulum; pemaknaan kompetensi oleh guru; tampilan kinerja guru; dan perangkat pembelajaran. Unsur pendukung meliputi: penugasan guru; motivasi guru; kondisi kerja; supervisi; pengembangan profesi guru; evaluasi kinerja; dan pembiayaan. Sedangkan fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah berperan sebagai perencana, pengorganisasi, pengkoordinasi, sinkronisasi, pengendalian, dan pengevaluasi efektivitas kebijakan.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa pada saat penelitian berlangsung. (Zubair, Sasongko, and Aliman 2017) 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 kinerja guru dan upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Sukorejo.

3. Hasil dan Pembahasan

Dari 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*).

Perencanaan yang dilaksanakan dalam manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo dilaksanakan melalui rapat tim manajemen. 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.

Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru yang terdiri dari kepala sekolah, guru, serta personil sekolah lainnya. Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi sekolah dan mutu sekolah. Kepala Sekolah sangat berperan penting dalam mewujudkan sekolah efektif pada organisasi yang dipimpinnya, terutama terkait dengan pengembangan kinerja guru dan mutu pembelajaran (Pidarta, 1995; dan Permadi, 1998). (Rosdianti 2013) Gagasan kepala sekolah yang bersifat strategis menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru. (Zubair, Sasongko, and Aliman 2017) Berikut ini uraian kegiatan-kegiatan yang telah diprogram oleh kepala sekolah pada manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo yang secara garis besar terbagi dalam 4 komponen, yakni:

A. Perencanaan program kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo.

1. Perencanaan kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo

Menurut Butuk Kemisih, selaku Kepala SD Muhammadiyah Sukorejo dalam pencarian tenaga pendidik, terdapat tahapan-tahapan sistem rekrutmen guru dan karyawan dengan menimbang syarat melalui tahapan seleksi agar tenaga pendidik yang lolos benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam rekrutmen tenaga pendidik, kriteria utama calon tenaga pendidik memiliki kualifikasi minimal pendidikan sarjana strata-1 (S1). Perekrutan ini melalui beberapa tahapan seleksi diawali dengan seleksi berkas atau administrasi, jika calon tenaga pendidik dinyatakan lolos seleksi administrasi dilanjutkan dengan tes akademik tulis seputar ilmu pengetahuan tentang pendidikan, selanjutnya tes *microteaching* guna mengetahui ketrampilan saat mengajar, dan tes wawancara sehingga mengetahui kepribadian dan kesiapan calon tenaga pendidik. Seleksi rekrutmen tenaga pendidik baru dilaksanakan secara selektif oleh Tim Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru, dengan harapan agar sekolah memperoleh SDM yang profesional, berkompeten dan berkualitas. Adapun tim khusus perekrutan tenaga pendidik baru meliputi, kepala sekolah, bidang kurikulum, dan bagian personalia. Tenaga pendidik baru yang dinyatakan lolos semua tahap seleksi, maka resmi diterima sebagai pengajar di SD Muhammadiyah Sukorejo. Namun selama 6 bulan awal, tenaga pendidik baru tersebut tidak langsung diberi tugas utama sebagai wali kelas atau guru mata pelajaran, akan tetapi mendampingi guru lama mengajar sehingga diharapkan mampu beradaptasi dengan metode, situasi kelas, juga terhadap anak didik. Dalam 6 bulan tersebut, tenaga pendidik baru akan diamati dan dievaluasi kinerjanya. Terkait dengan evaluasi kinerja, belum ada perencanaan yang signifikan, hanya terkait arahan dan penjelasan SOP menjadi guru SD Muhammadiyah Sukorejo sebagai contoh, guru dan karyawan wajib berada di sekolah maksimal pukul 06.45 WIB, KBM dimulai pukul 07.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB, dan arahan terkait suka duka menjadi tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Sukorejo. Ketika ada perilaku tenaga pendidik baru yang tidak sesuai SOP atau melakukan pelanggaran, maka akan diberi sanksi. Pada bulan ke-7 tenaga pendidik baru tersebut dinobatkan sebagai guru tidak tetap.

Di awal tahun terdapat program rapat kerja (*raker*) yang mengevaluasi masing-masing bidang, yaitu bagian kurikulum, kesiswaan, hubungan masyarakat (*humas*), personalia, sarana prasarana (*sarpras*) untuk mengukur tingkat ketercapaian program sekolah yang telah dilakukan tahun sebelumnya. Kemudian pada rapat kerja awal tahun, juga membahas evaluasi dan program kerja yang akan datang berdasarkan hasil evaluasi pada tahun sebelumnya sehingga menunjukkan evaluasi dilaksanakan secara berkesinambungan, sesuai dengan Diknas dan masing-masing bidang harus memiliki kontribusi dalam merencanakan program sekolah. Perencanaan program adalah langkah pertama dari keseluruhan program manajemen sehingga akan jelas dan tergambar suatu organisasi dalam hal ini sekolah bagaimana sampai pada tujuannya.

Kemudian program evaluasi pembelajaran pada akhir semester atau evaluasi sumatif guna memperoleh informasi mengenai hasil belajar sesuai dengan proses

belajar peserta didik dan menentukan kebijaksanaan dalam perencanaan pembelajaran berikutnya.

Dalam tiap pekan, setiap hari Senin setelah kegiatan upacara bendera, dan hari Kamis pukul 07.00-07.30 WIB seluruh guru dan karyawan berkumpul di halaman sekolah untuk mengikuti kegiatan rutin MSG (Morning Spiritual Gathering). Program MSG berisi motivasi, koordinasi dan evaluasi kegiatan-kegiatan pekanan yang ada di sekolah guna mengembangkan karakter disiplin dan tanggung jawab serta wadah untuk menyampaikan informasi dan evaluasi program-program sekolah. Sedang setiap Jum'at pukul 13.00 WIB adalah jadwal rapat khusus Tim Manajemen Sekolah dengan personalia 15 orang.

Senada apa yang disampaikan oleh Septimbrawati, selaku Bidang Personalia SD Muhammadiyah Sukorejo "Dari awal tahun kita kan ada namanya raker (rapat kerja) dengan merencanakan semua yang akan berjalan kedepan, jadi itu di akhir semester biasanya. Setelah itu kita membentuk bidang-bidang terus kita membuat program kerja diantaranya ada pembinaan guru, pembagian tugas dan sebagainya."

Menurut Solichatun, selaku Bidang Kurikulum SD Muhammadiyah Sukorejo dalam setiap awal tahun sudah ada pembagian tugas mengajar, seperti plotting wali kelas dan plotting guru mata pelajaran, sehingga masing-masing guru dapat membuat rencana program-program di awal tahun ajaran.

2. Pelaksanaan Program Guna Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo

a. Mengembangkan Keterampilan Guru dalam Mengajar

Program mengembangkan keterampilan guru dalam mengajar di SD Muhammadiyah Sukorejo adalah dengan pelaksanaan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), KKG tingkat gugus, kemudian guru diberi kesempatan untuk mengikuti seminar, workshop, terkadang mendatangkan pelatih atau pemateri dari luar sekolah dan daerah untuk sharing ilmu yang berkaitan dengan kemampuan guru. Terkait dengan upgrade kemampuan guru, beberapa guru juga diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan berupa seminar seperti pada Bulan Oktober 2021 pihak sekolah mengirim dua orang guru Alquran ke Pekalongan untuk mengikuti kegiatan pelatihan tahfidz, kemudian sekolah juga mengaktifkan KKG Intern per level, meskipun belum bisa dilaksanakan secara rutin. Dengan mengikuti program guna mengembangkan keterampilan guru tersebut diharapkan menjadi solusi terhadap realita-realita hambatan yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar sehingga dapat berdampak baik terhadap hasil belajar siswa di SD Muhammadiyah Sukorejo.

b. Kepala Sekolah Memantau Pembuatan RPP

Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) belum dibuat secara rutin, dan pihak sekolah tidak mewajibkan setiap guru membuat RPP tiap tahun ajaran baru, namun para guru diharapkan tetap mempersiapkan materi bahan ajar, metode dan segala yang terkait dengan proses belajar-mengajar. RPP hanya wajib dibuat ketika akan dilaksanakan akreditasi sebagai pelengkap syarat administrasi sekolah.

B. Pengorganisasian Program Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo

Peningkatan mutu sekolah berperan sangat penting sebagai jaminan kualitas pendidikan dan tolak ukur keberhasilan sekolah dalam melaksanakan pendidikan. Implementasi mutu tersebut tercermin salah satunya melalui Tim Manajemen Sekolah yang berada di bawah bimbingan dan awasan Kepala Sekolah. Fungsi tim manajemen adalah membantu pekerjaan kepala sekolah, menentukan teknis pembagian mengajar yang disesuaikan dengan kualifikasi akademis, seperti lulusan PGSD menjadi guru kelas, sarjana PAI menjadi guru agama, sarjana PJOK mengajar olahraga dan lain-lain dengan disesuaikan latar belakang pendidikannya. Adapun pembagian tugas dan jam mengajar adalah tugas bagian kurikulum dan personalia, dengan membuat rancangan draf, dan rancangan draf tersebut diplenokan oleh tim manajemen dan dianalisa, pembagian tugas dan jam mengajar tersebut disesuaikan dengan jumlah guru yang ada dengan mata pelajaran yang diampu dengan banyak pertimbangan. Setelah dipertimbangkan oleh Tim Manajemen, maka Surat Keputusan pembagian

tugas dapat diedarkan dan diinformasikan ke seluruh tenaga pengajar. Dengan adanya Surat Keputusan pembagian tugas mengajar ini, maka secara legalitas guru diberi beban amanah selama tahun pelajaran yang telah ditentukan dalam SK tersebut.

C. Pelaksanaan Program Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo

Pertama, Kepala Sekolah, selaku pemimpin lembaga selalu memberikan motivasi dan teladan sebagai strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan berupaya untuk datang ke sekolah selalu paling awal, berbicara santun di sekolah baik di depan guru maupun siswa, membiasakan ramah dan berjabat tangan dengan guru dan karyawan, bersikap terbuka terhadap segala masukan dari warga sekolah, dan lain sebagainya. Strategi tersebut mampu memotivasi guru, karyawan, maupun siswa baik dalam kegiatan pembelajaran maupun pergaulan di sekolah.

Kedua, Kepala Sekolah memberikan bimbingan kepada guru setiap pekan dua kali melalui kegiatan MSG (Morning Spiritual Gathering) pada hari Senin dan Kamis, sedang untuk bimbingan secara teknis tidak begitu intens karena guru sudah mengetahui tugasnya masing-masing, jika didapati ada yang tidak sesuai atau komplain dari wali murid, maka yang bersangkutan diundang untuk diberi arahan face to face untuk memperoleh solusi bersama.

Ketiga, Kepala Sekolah menerapkan disiplin kerja relative ketat. Pada pukul 06.45 WIB seluruh guru dan karyawan harus sudah berada di sekolah. Sedangkan untuk guru piket wajib datang pukul 06.30 WIB, jika terlambat dari jam yang sudah ditentukan, akan ada konsekuensi dalam menerima bonus kehadiran. Bonus kehadiran tersebut dihitung Rp 150.000,- jika guru tidak pernah terlambat dan tidak pernah ijin. Akan tetapi jika terlambat konsekuensinya pengurangan nominal bonus kehadiran.

Keempat, Kepala Sekolah melaksanakan pembinaan guru yang dilakukan satu bulan sekali, pembinaan dilakukan rutin setiap hari Sabtu pada akhir bulan dibarengkan dengan kegiatan OMEGA (Orang Tua Mengaji) pagi pukul 06.00 sampai 07.00 WIB sebagai sarana silaturahmi pihak sekolah dan wali murid, sedang untuk siswa pada hari Sabtu belajar di rumah, kemudian setelah acara OMEGA selesai dilanjutkan dengan kegiatan ngaji untuk guru dan karyawan. Juga berbagai kegiatan pembinaan dengan mendatangkan pakar pemateri dari luar sekolah maupun luar daerah. Kegiatan-kegiatan pembinaan diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan keterampilan dengan tujuan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah akan terus menjadi unggul.

D. Evaluasi Program Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo

Kepala Sekolah melakukan penilaian terhadap kinerja guru setiap tahun pada akhir semester 2 dengan memberikan nilai raport pada masing-masing guru. Bentuk evaluasinya yaitu dengan pengamatan, nilai siswa, masukan dari wali murid, kemudian membuka kotak saran secara online, kotak saran tersebut dapat diisi oleh wali murid atau siapapun sebagai sarana memberikan kritik dan saran kepada sekolah atau kepada guru, sehingga memungkinkan adanya evaluasi dari berbagai pintu. Kepala Sekolah juga melaksanakan supervisi kegiatan pembelajaran meskipun belum maksimal dalam pelaksanaannya.

Setelah semua perencanaan manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dilaksanakan di SD Muhammadiyah Sukorejo, maka ditemukan beberapa masalah yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Masalah yang ditemukan dalam manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran diklasifikasikan dalam dua kategori yakni masalah eksternal dan masalah internal. Masalah eksternal terdiri dari beberapa faktor antara lain: Latar belakang kondisi keluarga siswa dan Lingkungan siswa. Latar belakang kondisi keluarga siswa dapat menghambat program sekolah terutama yang berkaitan dengan belajar mengajar di kelas karena diantaranya ada siswa yang selalu membuat masalah dikelas seperti ketika di nasehati menyepelakan guru dengan alasan bahwa orang tua dirumah membolehkan hal tersebut. Juga kondisi siswa yang broken home sangat akan terhambat dalam mengikuti pelajaran. Lingkungan siswa yang tidak baik sangat mempengaruhi perkembangan karakter anak. Masalah internal terdiri dari beberapa faktor antara lain: guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Guru kurang disiplin dapat

menghambat program sekolah terutama berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kekurang disiplin guru menurut kepala sekolah berupa keterlambatan hadir dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Terlambat hadir dan tidak hadir akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Hal ini juga akan mengurangi waktu keberadaan guru di kantor (sekolah). Masalah internal lainnya adalah pembuatan RPP yang hanya dibuat ketika akan akreditasi. Juga masalah ketidaksesuaian antara ijazah dengan mata pelajaran yang diampu. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah terdapat beberapa guru yang mengajar bidang studi tertentu tetapi tidak sesuai dengan ijazahnya. Keadaan ini terjadi karena jumlah guru yang ijazahnya tidak linier masih banyak dan jumlah siswa yang banyak hingga berakibat pada jumlah rombongan belajar yang banyak pula.

Pembahasan

Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. (Nursam 2017)

Sedangkan manajemen guru merupakan aktivitas menjalankan fungsi manajemen dalam lingkup siklus kehidupan guru yang meliputi: Pendidikan Calon Guru, Rekrutmen Calon Guru, Pengangkatan, Penempatan, Induksi Guru, Penugasan dan Pemanfaatan, Kinerja Guru (Performance), Supervisi, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Evaluasi, Kesejahteraan Guru, Pensiun Guru, dan Post Retirement Program. (Sudrajat 2018)

Sehingga dapat kita simpulkan bahwa pengertian manajemen kinerja guru adalah pengelolaan kinerja seorang guru atau dalam hal ini adalah pegawai atau pekerja untuk mencapai target atau tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Orang yang mengelola suatu organisasi disebut dengan manajer, dalam konteks pendidikan seorang manajer yang mengelola satuan pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus cakap dalam mengelola atau mengatur kinerja guru, agar tercapai tujuan dari satuan pendidikan tersebut.

Manajemen kinerja guru merupakan faktor yang akan menentukan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja satuan pendidikan atau sekolah, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan kinerja guru akan menjadi hal penting dalam peningkatan kapabilitas sekolah dalam mencapai tujuannya. (Romadona, Suryadi, and Supadi 2014)

Hasil penelitian Sekari, Yuniarsih (2019: 29), Chang Jen-Chia (2012: 14), Hans Luyten (2019: 21) mengungkapkan bahwa capaian kinerja guru diasosiasikan memiliki positif bagi capaian mutu sekolah. Chang dan Hans Luyten (2012) menambahkan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan juga lingkungan sekolah yang kondusif. (Huda 2022)

Tugas atau kewajiban guru menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut: a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu sertamenilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni. c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan Jenis kelamin agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi pesertadidik dalam pembelajaran d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. (Dina et al. 2022)

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 diperlukan manajemen yang baik, maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing. (Zubair, Sasongko, and Aliman 2017)



Hasil analisis jalur melalui pemodelan persamaan struktural berikutnya menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi Robbin dan Luthan bahwa behavioral kinerja guru memiliki konsekuensi pada group level yakni meningkatnya kinerja dalam bentuk pencapaian mutu organisasi. hasil penelitian. Poro (2019) dan Bafadal yang menyatakan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. (Bafadal, 2018)

Peningkatan mutu pembelajaran sebagai ujung tombak pencapaian tujuan pendidikan nasional, merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah dicitrakan baik atau buruk. Core business bagi Sekolah Dasar sebagai lembaga pendidikan Islam adalah pembelajaran. Dengan demikian dapat dikatakan bahwasanya apapun yang dilakukan oleh personil Sekolah Dasar yakni kepala Sekolah Dasar, guru, tenaga kependidikan, semuanya berorientasi pada upaya untuk memberikan layanan pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran merupakan interaksi sosial antara guru dan peserta didik untuk mendapatkan, menguasai, dan mengembangkan potensi dirinya supaya dapat bermanfaat bagi diri, keluarga, dan lingkungannya. Keberhasilan layanan pembelajaran ini sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam memfasilitasi dan mengembangkan proses interaksi edukatif. Dalam hal ini siswa sebagai pengguna dari layanan jasa pendidikan harus diidentifikasi dan diberikan bimbingan berdasarkan karakteristiknya masing-masing.

Kinerja guru dan mutu pendidikan Sekolah Dasar dalam penelitian ini diukur dari dimensi dan indikator yang diadaptasi dari UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang kemudian disempurnakan dengan PP Nomor 32 Tahun 2013. Dimensi dan indikator dari perundang-undangan tersebut terbukti turut menjadi pembentuk dari konstruk kinerja guru. Dari hasil analisis faktor konfirmatori terdapat empat dimensi yang turut serta membentuk konstruk kinerja yaitu kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial. Sementara itu pada dimensi dan indikator mutu pendidikan Sekolah Dasar terdapat satu dimensi yang tidak dapat terwakili dalam model struktural ini yaitu dimensi sarana dan prasarana. Hal ini memberikan kontribusi kepada pemangku kepentingan khususnya pengawas dan kepala Sekolah Dasar dalam merancang strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu Sekolah Dasar di Indonesia. Menurut Prim Masrokan dalam bukunya Manajemen Mutu sekolah (2013:135) mutu dalam pendidikan meliputi mutu input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu apabila siap berproses yang sesuai dengan standar minimal nasional dalam bidang pendidikan. Proses pendidikan dapat dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik. Output, dinyatakan bermutu apabila hasil belajar yang dicapai peserta didik baik, outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap dalam dunia kerja maupun lembaga-lembaga yang membutuhkan lulusan tersebut. (Mas Ning Zahroh 2017) Penelitian ini memberikan rekomendasi model konseptual berangkat dari kajian teori dan juga temuan hasil penelitian ini. Peneliti menyusun dengan mengeksplorasi dari teori-teori terkait dengan temuan hasil penelitian. dengan harapan rekomendasi model ini dapat dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan khususnya pada Sekolah Dasar.

C. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Secara umum hasil penelitian melihat bahwa pelaksanaan manajemen kinerja guru sudah dilaksanakan oleh sekolah sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan Kepala Sekolah bersama seluruh stakeholders mengembangkan berbagai kebijakan teknis keseluruhan komponen sistem sekolah, serta pengembangan kultur sekolah adalah proses implementasi dan institusionalisasi sehingga menjadi suatu kebiasaan kerja (work habits) di sekolah dan di luar sekolah. Penelitian ini dapat dijadikan gambaran mengenai bagaimana manajemen kinerja guru dilakukan.

Program peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo sudah efektif dilakukan oleh sekolah. Hal ini terlihat pada saat sekolah melakukan rapat perencanaan kinerja yang dilakukan pada saat beberapa hari mendekati akhir tahun ajaran. Ini dimaksudkan agar ketika awal tahun ajaran para guru sudah menjalankan program kerja tanpa mengganggu tahun ajaran yang baru dengan merumuskan program kerja. Kemudian dalam mengambil keputusan tujuan sekolah, kepala sekolah melakukannya dengan musyawarah agar guru dapat memberi masukan tentang kondisi yang sesungguhnya di lapangan dan kendala-kendala apa saja yang mungkin akan muncul. Ketika tujuan sekolah sudah didapat, barulah kepala sekolah menentukan konsep program kerja yang kemudian harus dikembangkan menjadi program kerja oleh para guru sesuai tupoksinya masing-masing.

Kepala Sekolah dinilai sudah efektif dalam memajemen kinerja guru dalam peningkatan mutu pembelajaran pada SD Muhammadiyah Sukorejo. Masalah-masalah yang dihadapi dalam implementasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada SD Muhammadiyah Sukorejo meliputi: persiapan guru mengajar kurang maksimal ditandai dengan belum adanya RPP ketika hendak melaksanakan pembelajaran, terdapat beberapa guru yang mengajar bidang studi tertentu tetapi tidak sesuai dengan ijazahnya, dan kurang disiplin guru menurut kepala sekolah berupa keterlambatan hadir dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan.

Saran

Diharapkan kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi secara berkala. Karena supervisi merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan baik yang ada di sekolah maupun di madrasah. (Fabiana Meijon Fadul 2019) dan Kepala Sekolah bisa memotivasi guru yang ijazahnya belum linier untuk dapat melanjutkan kuliah sesuai dengan bidang studi yang diampu.

Referensi

- [1] Dina, A, D Yohanda, J Fitri, and ... 2022. "Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Edukasi ...* 1(1). <https://ummaspul.ejournal.id/JENFOL/article/view/4009>.
- [2] Fabiana Meijon Fadul. 2019. "Supervisi Pembelajaran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran."
- [3] Fadhli, Muhammad. 2017. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Muhammad Fadhli Pendahuluan Mutu Merupakan Sesuatu Yang Dianggap Salah Satu Bagian Penting , Karena Mutu Pada Dasarnya Menunjukkan Keunggulan Suatu Produk Jika Dibandingkan Dengan Produk Lainnya . Peningkatan Mutu Mer." 1(02).
- [4] Huda, Mualimul. 2022. "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(01): 1.
- [5] Mas Ning Zahroh. 2017. "Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur." *Visipena Journal* 8(2): 210–20.
- [6] Nursam, Nasrullah. 2017. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Manajement* 2(2): 167–75.
- [7] Romadona, Redo, Suryadi, and Supadi. 2014. "Manajemen Kinerja Guru Di SDN Johar Baru 31 Jakarta Pusat." *Jurnal Improvement* 1(1): 1–8. <https://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/manajemen-kinerja-guru/>.
- [8] Rosdianti, S R I R. 2013. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru Dan Peningkatan Mutu Pembelajaran: Studi Deskriptif Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Di Kota Bandung." *Jurnal Kajian Pendidikan* 3(1): 93–106.
- [9] Sudrajat, Sudrajat. 2018. "Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 25(1): 104–19.

- [10] Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman. 2017. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 11(4): 304–11.
- [11] A. Pradhan and C. Mbohwa, "Development of biofuels in South Africa: Challenges and opportunities," *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, vol. 39, no. 2014, pp. 1089–1100, 2014.
- [12] M. Messagie, K. Lebeau, T. Coosemans, C. Macharis, and J. Van Mierlo, "Environmental and financial evaluation of passenger vehicle technologies in Belgium," *Sustainability*, vol. 5, no. 12, pp. 5020–5033, 2013.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
