

MANAJEMEN KINERJA GURU

(Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu
Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok)

Muhammad Andi Juandi¹, Sobirin²

1,2 Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Manajemen kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Sains Al Qur'an Al Abror dalam lingkup proses pembelajaran, (2) Kendala dalam menjalankan manajemen kinerja disekolah ini, (3) Solusi dalam mengatasi permasalahan dari penerapan manajemen kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Sains Al Qur'an Al Abror. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok dengan menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai 8 orang SDM di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok yang dilakukan pada bulan Februari sampai Juli 2022.

Hasil temuan penelitian menunjukkan (1) Manajemen Kinerja Guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok masih belum optimal dan perlu adanya upgrading terhadap guru-guru di SMP IT Sains Al-Qur'an supaya bisa mengerjakan administrasi lebih rapih dan disiplin waktu juga. (2) Faktor-faktor yang menjadi kendala di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok diantaranya masih kurang dalam fasilitas tambahan bagi para guru, dan kurangnya kesadaran akan kedisiplinan dari para guru dan komunikasi juga kordinasi yang masih kurang baik. (3) Solusi yang dilakukan oleh Kepala sekolah adalah, menjadi penjemabatan bagi para guru yang masih kekurangan fasilitas tamabahan, melakukan beberapa hal dalam memperbaiki komunikasi dan kordinasi yang baik antara kepala sekolah dan para guru, begitupun guru dengan guru yang lain, dan selalu mengadakan pertemuan diluar jam kerja bertujuan memberikan arahan ataupun motivasi .

Beberapa saran yang dapat diberikan penelitian ini diantaranya (1) Hendaknya meminimalisir kendala yang ada dalam manajemen kinerja guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok dengan mengadakan upgrading terhadap para guru, memperbaiki lagi komunikasi anatara guru dengan dan guru dengan kepala sekolah, meberikan dukungan penuh dengan mengadakan fasilitas tambahan, dan memberikan sistem yang baku dan tegas atas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh para siswa. (2) Hendaknya solusi dalam mengatasi hambatan lebih mengarah visi yang lebih jauh dengan memberikan pendidikan lanjut kepada SDM di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok.

PENDAHULUAN

Pendidikan yang baik dan berkualitas tidak lepas dari peranan seorang guru. Menurut peraturan pemerintah republik indonesia nomor 19 tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 “guru adalah tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas. Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih bagi kehidupan bangsa ditengah-tengah pelintasan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam keadaan dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di barisan terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena kinerja guru menurut merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan.

Fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. Ditemukan guru yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, penggunaan model dan metode yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Sains Al-Qur'an Al-Abro merupakan salah satu sekolah yang berada di area pemukiman kampung bendungan, RT 02/06 Kel. Cilodong, Kec. Cilodong, Depok, Jawa barat. Sekolah ini telah meluluskan dua angkatan dan telah berdiri sejak tahun 2017, sekolah ini masih bisa dikatakan baru, manajemen yang masih kurang bagus, ditambah SDM (Sumber Daya Manusia) yang masih kurang. Sehingga menyebabkan kinerja guru yang kurang maksimal dan tidak profesional, beberapa contoh di antaranya;

- a. Manajemen dari masing-masing guru (seperti pengarsipan berkas, tidak adanya laporan dari program yang sudah dijalankan, pelaksanaan acara yang terkesan mendadak.),
- b. Penilaian pembelajaran,
- c. Tidak ada sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) yang jelas dan tegas, serta tidak ada tindak lanjut dari pelanggaran SOP tersebut (sehingga banyak celah pelanggaran dan kebingungan dalam bekerja),
- d. Tidak ada SOP Jobdesc yang jelas (sehingga pekerjaan yang dilakukan tumpang tindih dengan pekerjaan yang lain),
- e. Pemaksimalan beban kerja yang berujung penurunan efektifitas kinerja,
- f. Tidak profesional dalam pekerjaan ketika ada masalah pribadi antara guru satu dengan yang lain terbawa kedalam pekerjaan

KAJIAN LITERATUR

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management.¹ Manajemen mempunyai beberapa definisi di antaranya menurut G.R. Terry, manajemen diartikan sebagai proses yang khas yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan usaha mencapai sasaran-sasaran dengan memanfaatkan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya. Sedangkan menurut Thomas H. Nelson mengatakan manajemen perusahaan adalah ilmu dan seni memadukan ide-ide, fasilitas, proses, bahan dan orang-orang untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermanfaat dan menjualnya dengan menguntungkan.²

Menurut Mary Parker Follet, manajemen adalah seni dalam Manajemen Kinerja (*Performance Management*) menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.³ Manajemen jika dipandang sebagai suatu proses adalah cara sistematis melakukan pekerjaan bagi seorang manajer dengan tidak memperdulikan kecakapan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Sedangkan

¹ Marbawi Adamy, 2016, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ljokseumawe, Universitas Malikussaleh, hlm. 1

² *Ibid*, hlm. 7

³ Lilis Sulastri, 2012, *Manajemen Sebuah Pengantar*, Jakarta:La Good's Publishing, hlm. 10

manajemen jika dipandang sebagai ilmu adalah anggapan bahwa manajemen merupakan bidang yang harus dipelajari sebagaimana bidang-bidang keilmuan lainnya. Lalu manajemen dipandang sebagai profesi adalah kenyataan bahwa pada saat ini sudah terdapat bagian khusus dengan label manajemen di perusahaan ataupun organisasi.⁴

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa manajemen sulit diartikan tapi juga sebaliknya, namun tentunya pengertian atau penjelasan diatas hanyalah gambaran umum terkait manajemen dan manajemen bisa juga diartikan sebuah aktivitas yang menata sumber daya organisasi ke arah pencapaian sebuah visi, misi, dan tujuan organisasi, melalui seorang pemimpin atau kepemimpinan yang bijaksana dan sesuai dengan tingkat sumberdaya manusia di dalamnya. Menurut Hasibuan menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:⁵

- 1) Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- 3) Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

⁴ *Ibid*, hlm. 13

⁵ Marbawi Adamy, *Op. Cit.*, hlm. 4

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan ka ryawannya.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Priansa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah”. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.⁶ Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut⁷.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁸ Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.⁹

Menurut Gomes dalam Rahadi dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada 8 (delapan) indikator dalam melakukan pengukuran kinerja, yaitu :¹⁰

1) Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2) Kuantitas kerja (*Quantity of work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

⁶ Eka Farmawaty, dkk, 2018, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makassar*, Makassar, Jekpend Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 1, No. 2, hlm. 24

⁷ Sofyan Tsauri, 2014 *Manajemen Kinerja Performance Management*, Jember:STAIN Jember Press, hlm 1

⁸ Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, hlm. 45

⁹ Sofyan Tsauri, *Op. Cit.*, hlm 4

¹⁰ Denok Sunarsi, 2020, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, Banten:Desanta Muliavisitama, hlm. 12

- 3) Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) Kreativitas (*Creativeness*)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakantindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Inisiatif (*Inisiative*)
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 6) Ketergantungan (*Dependability*)
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) Kualitas personal (*Personal Quality*)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan

Manajemen kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan kinerja SDM (Sumber Daya Manusia). Manajemen kinerja merupakan aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.¹¹

Menurut Baird definisi Manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Dessler definisi manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Menurut Udekusuma manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu.¹²

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (natural setting), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi.¹³ Dengan demikian penelitian-penelitian ini berupaya mengumpulkan data-data atau informasi obyektif dilapangan mengenai manajemen kinerja guru dalam lingkup proses pembelajaran dan evaluasi kinerja guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok, dan kemudian ditelaah, dikaji dan diolah secara deskriptif

¹¹ Sofyan Tsauri, *Op. Cit.*, hlm. 9

¹² *Ibid*, hlm. 11

¹³ Farida Nugrahani, 2014, "*Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*", Solo:Cakra Books, hlm. 28

kualitatif. Di kecamatan Cilodong penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian dilapangan. Oleh karena itu penelitian membiarkan permasalahan-permasalahan muncul atau dari data dibiarkan terbuka untuk diinterpretasikan. Kemudian data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam (interview), serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan tehnik yaitu Field research yakni mengumpulkan data langsung dilapangan. Pada metode ini, peneliti menggunakan cara sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Morris mendefinisikan observasi sebagai aktivitas mencatat suatu gejala dengan bantuan instrumen-instrumen dan merekamnya dengan tujuan ilmiah atau tujuan lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa observasi merupakan kumpulan kesan tentang dunia sekitar berdasarkan semua kemampuan daya tangkap pancaindera manusia.¹⁴ Sanafiah faisal mengklasifikasikan observasi menjadi observasi partisipasi (partisipasi observasi), observasi yang secara terangterangan dan tersamar (overt observation dan covert observation), dan observasi yang tak terstruktur (unstructured observation). Dari model observasi diatas, peneliti menggunakan observasi partisipan. Model observasi ini digunakan penulis untuk mengumpulkan semua data yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan tahapan penelitian penulis menggunakan observasi terfokus, dimana peneliti observasi telah dipersempit untuk memfokuskan aspek tertentu.

2. Teknik Interview (wawancara)

Interview (wawancara) yaitu “suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi” Metode yang digunakan peneliti untuk mengadakan tanya jawab, selanjutnya dikembangkan melalui diskusi secara langsung dengan informasi yang menjadi sumber data.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dan mengadakan pencatatan terhadap data untuk memperoleh data sekunder yang meliputi profil sekolah, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, jumlah siswa, serta dokumen dan hal-hal lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Menurut Bagdad dalam sugiono mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan

¹⁴ Hasyim Hasanah, *Teknik-Teknik Obervasi*, Semarang:Universitas Islam Negeri Semarang, hlm. 26

data dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dengan pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁵ Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sebelum memasuki lapangan, dan setelah selesai dilapangan.

HASIL PENELITIAN

1. Manajemen Kinerja Guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok

Dalam manajemen kinerja guru untuk proses pembelajaran kita harus memperhatikan prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja yang mana diantaranya menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggung jawab, adanya perasaan bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat konsesus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik. Terkait dengan hal-hal yang telah disebutkan diatas, peneliti mendapatkan beberapa temuan terkait hasil dari penelitian yang dilakukan di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok tentang Manamejen Kinerja Guru. Pertama tentang kejujuran seorang guru dalam bekerja, dengan sikap ini seorang guru bisa menampakan dirinya kedalam komunikasi umpan balik yang baik antara bawahan dengan atasan, apa yang mereka sukai dan tidak sukai, begitu juga apa yang menjadi kendala dan keresahan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam sebuah para guru dalam menyampaikan keresahan dan kendala yang mereka hadapi saat bekerja ataupun mengajar perlu dilakukan, namun tentunya kita harus melihat situasi dan kondisi ketika kita mau menyampaikannya dan bisa dilihat terlebih dahulu kendala tersebut itu memang apakah perlu disampaikan ketika rapat atau secara personal atau pribadi. Karna dengan para guru menyampaikan segala keresahan dan kendala yang dialami bisa meringankan beban kerja para guru.

Terkait tanggung jawab seorang guru, menurut peneliti para guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok sudah faham akan tugas dan tanggung jawab mereka. Karna dengan lebih dulu memahami tugas dan kewajiban seorang guru, akan berdampak kedalam pekerjaan, entah itu dalam menyusun administrasi ataupun dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga setiap guru akan melakukan tugas dan kewajibanya terlebih dahulu sebelum melakukan hal yang lain. Dengan yang disebutkan diatas, adanya berbagi satu sama lain, dan bisa disebut dengan istilah sistem kekeluargaan maka itu juga akan meringankan setiap beban ataupun kendala yang dialami oleh para guru dalam bekerja dan mengajar. Adapun point selanjutnya mengenai perasaan bermain seorang guru dalam bekerja, yang mana ini akan bisa membuat guru tersebut enjoy dalam bekerja dan nyaman ketika mengajar

¹⁵ *Op cit*, hlm. 52

di dalam kelas dan ini juga akan mengetahui sejauh apa pemahaman dan pengalaman seorang guru dalam bekerja dan mengajar.

Guru sebelum terjun mengerjakan administrasi ataupun mengajar dikelas, perlu diketahui dari setiap pemahaman dan pengalaman setiap guru itu seperti apa dan bagaimana, karna itu yang akan bisa memberikan wawasan lebih luas bagi seorang guru dalam mengajar terhadap siswa. Untuk pengalaman dan pemahaman guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok ini, rata-rata setiap guru punya pengalaman yang berbeda dan berasal dari background yang berbeda, maka itu yang menjadi plu atau tambahan untuk menambah wawasan dalam mengajar.

Keterampilan mengajar atau membelajarkan dengan menggunakan teknologi pembelajaran, untuk mempermudah guru dalam memberikan pelajaran kepada siswanya merupakan kompetensi guru yang cukup kompleks karena merupakan integrasi dari berbagai kompetensi guru secara utuh dan menyeluruh sehingga dapat mewujudkan kualitas kerja guru. Kualitas hasil belajar siswa menunjuk pada hasil yang telah dicapai, dari yang telah dilakukan atau dikerjakan siswa pada proses pembelajaran. Hal ini merupakan suatu indikator, baik atau buruknya dari pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, kejelasan Visi dan Misi, komitmen guru pada tugas dan kondisi latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya terhadap kinerja Guru, tetap fokusnya pada kualitas hasil belajar siswa, apakah kualitas pada bidang akademik maupun non akademik di sekolah, yang dapat memberikan kepuasan bukan hanya pada diri siswa itu sendiri, namun pada Guru, atau tenaga kependidikan lainnya, maupun pada orang tua siswa (masyarakat). Memahami tentang kualitas hasil belajar siswa berarti memahami tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan, kejelasan Visi dan Misi, komitmen guru pada tugas, dan latar belakang, berpengaruh terhadap kinerja guru yang positif dalam proses pembelajaran di Sekolah.

Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Proses pelaksanaan daripada keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Setelah ditemukan data yang terkait dengan penelitian ini, baik berupa hasil observasi, wawancara dan dokumentasi maka peneliti akan menganalisa data temuan tersebut dengan teori yang ada untuk menjelaskan Manajemen Kinerja Guru di SMP IT Sains Al-Qir'an Al-Abror Depok. Seluruh data yang peneliti dapatkan akan disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu dengan menjelaskan melalui uraian kata sehingga menjadi kalimat yang mudah dipahami agar data yang disajikan terarah dan memperoleh gambaran yang jelas dari hasil penelitian. Maka,

peneliti menjabarkannya menjadi tiga bagian berdasarkan urusan permasalahannya, sebagai berikut :

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, maka SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok menurut peneliti sudah baik, karena setiap guru mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan selama ini sudah berjalan sebagai mestinya, namun masih perlu banyak pengembangan dalam segi manajemen kinerja guru yang dilakukan. Kinerja guru bisa dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi guru tersebut, juga dari hasil monitoring kepala sekolah ataupun pengawas terhadap para guru yang biasa disebut dengan supervisi, karena supervisi sangat penting dilaksanakan yang mana akan berpengaruh terhadap kinerja guru sekaligus pada hasil pembelajaran.

Ada suatu hal yang mendasari pentingnya supervisi ini dilakukan, yaitu kurikulum terus berkembang, perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus menerus dengan keadaan nyata dilapangan. Untuk itu para guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar daya upaya Pendidikan berdasarkan kurikulum dapat terlaksana secara baik. Untuk itu perlu diadakan supervisi Pendidikan, untuk memperbaiki kinerja guru dan karyawan dalam proses pembelajaran. Jika kinerja guru dan karyawan telah baik maka juga akan berpengaruh terhadap hasil belajar.¹⁶

Dan kegiatan tersebut biasa dilakukan satu semester sekali ataupun dua kali dalam setahun. Ada juga kegiatan PKKS (Penilaian Kinerja Kepala Sekolah) yang mana kegiatan ini bakal melibatkan semua para guru dan tenaga kependidikan, dan kegiatan ini memeriksa dokumen-dokumen ataupun administrasi dari setiap guru dan tanggung jawabnya selama satu tahun pelajaran. Dan di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok selalu melakukan evaluasi pekanan, bahkan tahunan, bertujuan untuk memantau kegiatan dan perkembangan para siswa maupun para guru. Adapun metode yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyusun strategi,

Bahwasanya kepala sekolah tidak menerapkan strategi yang begitu rumit terhadap para guru, yang terpenting para guru bisa mempersiapkan Langkah-langkah yang termudah sampai yang tersulit sehingga bisa dan mudah difahami oleh para siswa. Dan yang peneliti temukan untuk team work di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok ini sudah bagus, karena dari setiap beban ataupun tugas dan amanat yang diberikan itu ketika ada kendala dan kesulitan dalam menyelesaikan, para guru saling membantu satu sama lain sehingga tugas yang diberikan bisa menjadi ringan, bahkan kepala sekolah pun ikut turut mendampingi dan selalu memberikan arahan meskipun tidak ikut langsung membantu. Tapi dengan team work yang seperti ini bisa menciptakan kondisi yang kondusif di lingkungan pekerjaan, ditambah komunikasi yang aktif dan sangat baik diantara para guru dan

¹⁶ Jurnal Vika Yunalia Rahmi dan Hade Afriansyah, 2019, *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan*, Padang:Universitas Negeri Padang Indonesia, hlm 1

yang lainnya, maka akan lingkungan yang seperti itu akan memberikan kenyamanan bagi para guru dalam menjalani pekerjaannya sebagai seorang guru. Maka bisa dikatakan ciri-ciri lingkungan kerja yang baik dan positif, yaitu adanya lingkungan yang hangat yang bisa memberikan kesan baik bagi setiap karyawan ataupun warga sekolah, terjalin persahabatan antara para guru yang mana akan memudahkan dan menyenangkan dalam menjalin hubungan yang lebih akrab dan tidak kaku, saling berbagi pikiran atau bertukar ide sehingga bisa menambah wawasan, manajemen yang baik, dan area kerja yang bersih dan rapih yang mana bisa meningkatkan semangat dan kenyamanan bagi para guru dan warga sekolah yang lainnya.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok ini tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat control kegiatan dari suatu proses dan Tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi ini dilakukan sebagai acuan alat pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan Lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan yang muncul. Fungsi utama adanya evaluasi adalah menelaah suatu keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Seorang pemimpin harus bisa dan jeli dalam mengidentifikasi juga mengklarifikasi permasalahan yang ada sehingga menjadi suatu prioritas pemecahan apalagi berhubungan dengan peningkatan kinerja guru. Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari.

Seorang guru memiliki potensi untuk beraksi dan meningkatkan kinerjanya. Namun ada beberapa faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan potensinya baik itu berupa kemampuan guru dalam belajar mengajar, maupun sarana dan prasarana Pendidikan yang tersedia. Setelah dilakukan observasi dan wawancara, peneliti menemukan beberapa kendala yang dialami para guru di SMP Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok, yaitu manajemennya yang masih kurang rapih sehingga ketika ada monitoring atau evaluasi dari pengawas luar para guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok ini keteteran dalam melengkapi administrasi yang harus diselesaikan ataupun mengerjakannya secara mendadak sehingga jam kerja nambah bahkan sampai larut malam dan itu yang menimbulkan para guru sakit setelah kegiatan tersebut selesai, komunikasi ataupun koordinasi yang kurang aktif sehingga menimbulkan miskomunikasi antara guru dan kepala sekolah bahkan terhadap pihak pimpinan sekalipun, juga menimbulkan persepsi masing-masing sehingga bisa menimbulkan perpecahan antar guru dan sistem yang dirumuskan oleh pihak pimpinan kurang tegas, sehingga menimbulkan kebingungan terhadap para guru dalam menindak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para siswa, dan beberapa fasilitas tambahan guna mendukung pembelajaran bersama para siswa, dengan sistem yang tidak baku maka sebuah peraturan akan bisa berubah kapan saja dan itu yang menimbulkan ketidak harmonisan antar guru, kepala sekolah dan pihak pimpinan. Dan juga kedisiplinan dari para guru dalam kedatangan ataupun kepulangan, ketidakhadiran guru dengan tidak memberikan

tugas ataupun menitipkan tugas kepada guru piket sehingga menyebabkan kekosongan kelas, dan itu yang menyebabkan siswa sering keluar kelas sampai bahkan ada yang tidur.

Faktor yang menghambat manajemen kinerja guru yang lainnya di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok adalah dibagian fasilitas tambahan, komunikasi yang sudah berjalan namun perlu ditingkatkan kembali dan perlu adanya kegiatan bareng antara seluruh karyawan demi menciptakan komunikasi yang baik antara para guru, kepala sekolah dan karyawan yang lainnya, dan job ataupun tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah terhadap seorang guru itu masih bisa dikatakan double job, bahkan ada yang sampai tiga, bahkan lebih dari itu. Saat ini dapat disimpulkan bahwa di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok ini belum maksimal dan belum cukup baik dalam hal komunikasi, karna peneliti setuju dengan pendapat dari Awaliyatus Sa'diyah, S.Ag. dan peneliti juga menemukan hal tersebut ketika peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut. Dan fasilitas yang memang belum banyak dan bisa mendukung penuh dalam kegiatan belajar dan mengajar

Untuk mengatasi hal yang tidak diinginkan, maka pihak sekolah mencari solusi atas permasalahan yang terjadi agar kendala yang selama ini menghambat penerapan manajemen kinerja guru menjadi tidak ada. Maka pihak sekolah berusaha untuk tidak berhenti untuk selalu mengingatkan para guru yang memang masih bisa dikatang kurang maksimal dalam bekerja, karna seorang guru adalah model bagi para siswanya, teladan bagi para siswanya juga panutan bagi para siswa, maka dari itu para guru meskipun dalam kompetensinya tidak begitu luas tapi yang terpenting adalah mereka bisa menampilkan yang terbaik bagi para siswanya.

Solusi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menangani kendala yang dialami dan langkah untuk mencegah kendala tersebut tidak terulang kembali ditahun pelajaran yang akan datang, yaitu (1) pertemuan setiap pekan, yang mana itu akan meminimalisir miskom dan bisa memberikan solusi dari sekian banyak kendala yang dialami oleh para guru; (2) pertemuan dadakan bersama para guru dengan tujuan untuk mencari solusi bersama atas kendala yang sedang dialami ataupun permasalahan terkait pembelajaran, dan lain-lain; (3) melakukan pembicaraan di luar jam kerja sehingga bisa menambah kehangatan dalam lingkungan bekerja juga memperkuat hubungan bawahan juga atasan dan bisa mengurangi hubungan yang kaku atau canggung antara bawahan dengan atasan; (4) buat group di Whattasps dengan tujuan terciptanya komunikasi dan kordinasi yang baik; (5) mengadakan kegiatan bersama para guru di luar jam kerja.

KESIMPULAN

1. Manajemen Kinerja Guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok sudah cukup baik, khususnya dalam segi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan sudah berjalan sebagai mestinya, yang disertakan dengan monitoring, supervisi, dan evaluasi secara berkala, namun perlu peningkatan dalam *upgrading* skill guru oleh pihak sekolah.

2. Faktor-faktor yang menjadi kendala para guru di SMP IT Sains Al-Qur'an Al-Abror Depok adalah terkait administrasi, kedisiplinan, komunikasi, sistem lembaga yang kurang baku.
3. Solusi yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk menangani kendala para guru hanya dengan pembicaraan kendala tersebut dalam forum formal seperti rapat dan non formal seperti pembicaraan santai diluar jam kerja atau di Whatsapp.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ljokseumawe, Universitas Malikussaleh
- Farmawaty, Eka dkk, 2018, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makassar*, Makassar, Jekpend Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 1, No. 2
- Hasanah, Hasyim. *Teknik-Teknik Obervasi*, Semarang:Universitas Islam Negeri Semarang
- Nugrahani, Farida. 2014, “*Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*”, Solo:Cakra Books
- Rahmi, Vika Yunalia dan Hade Afriansyah, 2019, *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan*, Padang:Universitas Negeri Padang Indonesia
- Sulastri, Lilis. 2012, *Manajemen Sebuah Pengantar*, Jakarta:La Good's Publishing,
- Sunarsi, Denok. 2020, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, Banten:Desanta Muliavisitama
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo
- Tsauri, Sofyan. 2014 *Manajemen Kinerja Performance Management*, Jember:STAIN Jember Press