



PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK YANG PROFESIONAL

IMPROVING TEACHER PERFORMANCE THROUGH PROFESSIONAL EDUCATOR MANAGEMENT

Cindy Rosdiana Sihotang¹, Fazira Adisti², Sarah Mutiara Sianipar³

Riska Inriani Zai⁴, Maya Alemina Ketaren⁵

Universitas Negeri Medan

Email: sarahsianipar74@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 27-05-2025

Revised : 29-05-2025

Accepted : 31-05-2025

Published : 02-06-2025

Abstract

This study aims to analyze how professional management of educators contributes to improving teacher performance. The research method used is a literature study with a qualitative descriptive approach. The results of the study indicate that teacher performance is greatly influenced by two main aspects, namely internal factors (competence, motivation, personality) and external factors (education policies, school facilities, and management and community support). It is concluded that professional teacher management through training, evaluation, and institutional support can significantly improve the quality of learning.

Keywords: *teacher performance, educator management, teacher professionalism*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen tenaga pendidik yang profesional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu faktor internal (kompetensi, motivasi, kepribadian) dan faktor eksternal (kebijakan pendidikan, fasilitas sekolah, serta dukungan manajemen dan masyarakat). Diperoleh simpulan bahwa pengelolaan guru secara profesional melalui pelatihan, evaluasi, dan dukungan institusional mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan.

Kata Kunci: *kinerja guru, manajemen pendidik, profesionalisme guru*

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada siswa atau peserta didik, melainkan sangat terdeterminasi oleh kontribusi dan peran tenaga kependidikan. Guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya adalah tenaga kependidikan yang memegang peran sangat strategis dalam mengelola pendidikan yang efektif dan efisien. Untuk memastikan kualitas pendidikan yang optimal, diperlukan adanya standar yang mengatur kompetensi, tugas, tanggung jawab, dan etika kerja tenaga kependidikan (Abrori & Muali, 2020). Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi belajar, peran guru dalam masyarakat Indonesia sangat dominan, meskipun perkembangan teknologi dapat dimanfaatkan sebagai salah satu alternatif pilihan sumber pengetahuan dalam



belajar. Karena terdapat peran guru dalam proses belajar yang tidak dapat dicontohkan dengan teknologi. Begitu juga dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, laboran, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi, pengawas dll) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dalam hubungannya dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan dapat memenuhi kriteria profesionalitas, baik dalam klasifikasi pendidikan maupun kompetensi pribadi. Sukses suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari sebesar apa animo masyarakat dengan mempercayakan anak-anaknya untuk dididik di lembaga pendidikan/sekolah tersebut. Ini mengindikasikan bahwa para orang tua memiliki kepercayaan bahwa pendidik bisa memberikan pengajaran dan pendidikan yang baik kepada anak-anaknya, karena pendidik (guru/dosen) adalah pendidik profesional, secara implicit sudah menyerahkan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak orang tua. Ketika menyerahkan anaknya ke sekolah, maka pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru/dosen. Ini memiliki maksud orang tua tidak bisa menyerahkan anaknya kepada sembarang pendidik/sekolah karena tidak sembarang orang bisa menjadi guru/dosen. (Zakiah Daradjat, 1996: 39). Harapan yang tinggi dari masyarakat harus dijawab oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendidikan secara profesional. Apalagi dengan pemerintah memperhatikan para pelaku Pendidikan terutama guru dengan ditingkatkannya kesejahteraan, diharapkan juga terjadinya peningkatan mutu dan kualitas pendidik secara keseluruhan sehingga mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia juga meningkat. Berbicara tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di dalam Al-qur'an dan hadist telah banyak disebutkan, hal ini dapat kita lihat pada pada wahyu pertama (iqra) yang menyeru manusia untuk membaca. Membaca diterangkan lebih lanjut sebagai usaha menalarkan ilmu pengetahuan, sedangkan menulis (kalam) diterangkan sebagai usaha menyebarkan luaskan ilmu pengetahuan, misalnya dengan komputer, faksimili dan lain-lain. (Inu Kencana safii, 2000: 2). Oleh karena itu dalam makalah ini akan diuraikan apa yang dimaksud dengan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan al-qur'an maupun hadits, serta apa yang di maksud dengan pendidik profesional dalam menjalankan tugas yang merupakan tanggung jawabnya, serta mencari berbagai pendapat para cendekiawan/ pakar pendidikan. Tugas pokok seorang pendidik profesional dalam Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan menengah adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Profesional dalam hal ini mengacu pada pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan seseorang sebagai sumber nafkah, memerlukan keahlian dan pengetahuan untuk mencapai standar atau Tingkat kualitas tertentu, serta membutuhkan latihan profesional (Hoesny&Darmayanti,2021). Guru harus memenuhi standar atau kualifikasi akademik dan non akademik berlaku secara nasional, dan memiliki sertifikat pendidik sehingga bisa diakui sebagai pendidik profesional(Amrullahetal.,2023). Seorang pendidik yang professional dapat dianggap sebagai individu yang telah memenuhi kompetensinya dalam kemampuan mengajar, pengetahuan, karakter, perilaku, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang terkait dengan tugas yang diberikan(Jamin,2018). Selain itu, pendidik yang professional juga harus memiliki penguasaan materi yang relevan dengan kurikulum yang ditetapkan serta memiliki pemahaman yang mendalam dalam setiap subjek yang akan diajarkan(Darmadi,2015). Hal ini memberikan



tantangan bagi pendidik, baik dalam bidang yang sudah dikuasai maupun bidang yang masih belum sepenuhnya dikuasai, sehingga kompetensinya dapat terus meningkat (Bagou & Suling, 2020). Individu yang dianggap memiliki profesionalisme dalam bidang pekerjaannya dianggap memenuhi standar dan dianggap pantas dalam bidang tersebut. Guru harus memenuhi kualifikasi non-akademik yang tercermin dalam penerapan empat kemampuan guru, yaitu kemampuan pendidikan, pribadi, sosial, dan tematik (Lestari, 2018). Peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan, dan sekolah serta Lembaga Pendidikan merupakan tempat yang berpotensi untuk mengembangkan kapasitas pendidik (Sanda et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini tidak dilakukan secara langsung di lapangan, melainkan dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan. Menurut Moleong (2017), pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami suatu fenomena secara mendalam dalam konteks yang alami dan menyeluruh. Dalam hal ini, peneliti berusaha menggambarkan bagaimana manajemen tenaga pendidik yang profesional dapat meningkatkan kinerja guru berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Adapun studi literatur dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku-buku ilmiah, jurnal nasional dan internasional, peraturan pemerintah (seperti Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen), serta artikel dari situs resmi seperti Kemendikbudristek. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi, yaitu dengan mengidentifikasi, memahami, dan menyimpulkan isi dari literatur yang telah dikumpulkan. Peneliti menyaring informasi penting (reduksi data), menyusun dalam tema (penyajian data), dan menarik kesimpulan berdasarkan sintesis berbagai sumber. Untuk menjaga keabsahan data, hanya sumber terpercaya dan valid yang digunakan, seperti jurnal terindeks dan buku yang memiliki ISBN. Dengan metode ini, diharapkan diperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai pentingnya manajemen tenaga pendidik profesional dalam upaya meningkatkan kinerja guru di era pendidikan saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Soedijarto (1993), guru perlu memiliki empat kemampuan yang utama, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan dan memimpin proses pembelajaran, menilai kemajuan belajar siswa, dan membangun hubungan yang harmonis dengan peserta didik. Lain halnya pada Permendiknas No. 41 Tahun 2007 yang disampaikan bahwa pekerjaan pokok guru mencakup merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, membimbing siswa, serta melaksanakan tugas tambahan. Perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana mereka merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar di kelas, seperti dalam pembuatan program semester dan RPP. Untuk mengukur perilaku ini, telah dikembangkan alat pengukuran yang bernama APKG (Alat Penilaian Kemampuan Guru) yang mencakup RPP, langkah-langkah pembelajaran di kelas, serta kemampuan interpersonal. Proses belajar yang dikerjakan oleh guru bukanlah sesuatu yang gampang, semakin-lah lagi dengan memerlukan persiapan yang matang agar tujuan proses belajar bisa diperoleh.



Guru sebagai pendidik menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 Sistem Pendidikan nasional Pasal 40 Ayat 2 memiliki fungsi berikut:

1. Membentuk lingkungan pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Berkomitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberikan contoh dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas, salah satu kunci utama adalah berada pada proses rekrutmen tenaga pendidik karena dalam proses rekrutmen itu terjadi seleksi calon tenaga pendidik. Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi. Secara harfiah oleh kepala sekolah seharusnya sangat berhati-hati dan selektif dalam memilih calon pendidik. Karena berulang-ulang melakukan kesalahan dalam menentukan tenaga pendidik itu berarti berdampak besar pada pendidikan di kemudian hari. Dalam proses seleksi secara dasarnya adalah usaha yang sistematis yang dilakukan dengan tujuan lebih memastikan bahwa mereka yang diterima adalah mereka yang dianggap paling tepat, baik melalui kriteria yang ditetapkan maupun jumlah yang dibutuhkan. Dalam meningkatkan suatu pendidikan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia harus dilakukan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat, mengenai kualifikasi di setiap bidang pekerjaan, dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan. (Listanti & Nurhikmahyanti, 2014) Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Menjadi seorang tenaga pendidik ataupun seorang guru terlihat sangat mudah dan menyenangkan, semua itu adalah anggapan orang-orang yang tidak pernah merasakan sendiri bagaimana menjadi seorang tenaga pendidik/seorang guru. Jasa seorang pendidik bukan hanya mengajar muridnya, tapi juga harus menyelesaikan tugas pemerintah dan dari sekolah tempat dipekerjakan. Jasa seorang pendidik sekitar 8 jam bahkan lebih dari itu lagi, disamping mengajar mereka tidak lupa akan pekerjaannya yang lainnya. Untuk menumpang tugas yang tidak dapat dikerjakan selama melakukan pengajarannya di sekolah guru-guru melakukan penyelesaiannya pada malam hari seperti, tugas administrasi yang tidak berhubungan dengan tugas utama sebagai guru, dan ada beberapa tugas lain dari sekolah yang juga harus diselesaikan. Setiap sekolah tentu saja ingin menghabiskan tenaga pendidik/guru yang berkualitas dan berbakat. Agar dapat menghasilkan tenaga pendidik/guru yang berprestasi dan bertalenta tentu saja kepala sekolahnya harus berkualitas, kepala sekolah sendiri tentu saja berusaha yang terbaik agar tenaga pendidik maupun peserta didiknya meningkatkan prestasi yang mereka miliki. Karena itu kepala sekolah harus meningkatkan kualitas guru dengan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Seperti amal yang dilakukan SMPN 20 Surabaya untuk meningkatkan kualitas guru sebagai perbuatan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan melaksanakan pelatihan atau workshop.

Menurut Adzikra Workshop adalah sebuah kegiatan yang terencana yang akan diselenggarakan sebagai tempat berkumpul bagi orang-orang yang ada di suatu latar belakang. Yang serumpun untuk memecahkan suatu masalah tertentu melalui cara berdiskusi atau obrolan saling memberikan opini antara satu anggota dengan anggota lainnya (Yani, 2019). Tanggung jawab seorang guru adalah kinerja kerja yang diperoleh oleh seorang guru berdasarkan tugas dan



tanggung jawabnya sebagai aktor di lapangan pendidikan. Kinerja ini merupakan kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar-mengajar dengan berprofesional. Kinerja seorang guru pun dapat diamati dari penampilan akademis maupun profesionalisme dalam bermateri dan membimbing anak didik.

Pengertian Sikap Profesionalisme Guru

Guru yang profesional adalah mereka yang telah memenuhi standar akademik dan non-akademik yang ditetapkan secara nasional, serta memiliki sertifikasi pendidik. Mereka juga memiliki sikap profesional, seperti rasa tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, serta keinginan untuk terus belajar dan berkembang. Profesionalisme ini perlu didukung oleh manajemen sekolah yang mampu menyediakan pelatihan, ruang diskusi, dan evaluasi berkelanjutan. Strategi workshop, supervisi akademik, dan pembinaan guru terbukti efektif meningkatkan kompetensi dan semangat kerja guru. Anwar, A. S. (2020) Sikap Profesionalisme Guru Seperti telah digambarkan oleh Soetjipto dan Kosasi bahwa dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu profesional, maupun mutu layanan, guru harus pula meningkatkan sikap profesionalnya. Ini berarti bahwa ketujuh sasaran penyikapan yang telah dibahas harus selalu dipupuk dan dikembangkan. Pembentukan sikap profesional ini dapat dilakukan, baik selagi selama pendidikan prajabatan atau setelah bertugas (sedang dijabat).⁹ Sikap Profesional keguruan merupakan sikap seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya yang meliputi keahlian, kemahiran dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan memerlukan pendidikan profesi keguruan. Profesionalitas guru seringkali disamakan dengan tiga unsur yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut disinyalir berkaitan erat dengan maju mundurnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

1. Faktor Eksternal yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pribadinya, tetapi juga oleh faktor luar yang begitu penting. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

a. Kebijakan Pendidikan

Birokrasi yang memaburkan antara aturan dengan kondisi di lapangan bisa jadi halangan. Misalnya saja, kurikulum yang terlalu padat atau hanya suatu hasil ujian saja mungkin akan membuyeksan semangat mengajar dan menekan guru.

b. Fasilitas Sekolah

Sekolah dengan kurangnya fasilitas, seperti ruang sempit, kekurangan alat bantu ajar, serta keterbatasan akses teknologi makin membuyeksan guru untuk mengajar maksimal. Kebalikannya, fasilitas yang lengkap sangat mendukung guru untuk mengajar lebih efektif dan kreatif.

c. Suppor di Lingkungan Sekolah dan Masyarakat

Kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh suppor kepala sekolah dan lingkungan sekitar. Pemimpinan yang efektif, komunikasi terbuka, dan peluang untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan kualitas kerja guru. Akan tetapi tanpa suppor ini, guru bisa merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi.



2. Faktor Internal yang Mengindikasikan Lemahnya Kinerja Guru

a. Rendahnya Kompetensi Pedagogik

Guru yang masih belum bisa memahami karakter peserta didik atau menentukan pembelajaran yang maksimal terlebih sering terlewatkan dalam mengelola kelas. Sebagai contoh, mereka hanya memberikan pekerjaan tertulis tanpa melibatkan penemuan dan pengalaman belajar bersama anak-anak.

b. Kompetensi Kepribadian yang Belum Mantap

Guru dengan karakter belum stabil emosi atau tidak menampilkan keteladanan akan mempengaruhi kondisi belajar. Guru harus menjadi sosok yang sabar, arif, dan boleh jadi contoh, tapi jika nilai-nilai itu tidak ditemukan pemunculannya, hubungan dengan siswa menjadi tidak harmonis.

c. Tidak Ada Profesionalisme

Beberapa guru belum punya latar belakang pendidikan yang kompeten (contohnya belum S1 PAUD atau Psikologi), sehingga tidak terlebih dahulu punya persiapan yang cukup untuk mengaplikasikan teori-teori pendidikan yang relevan dalam praktek.

d. Kompetensi Sosial Terbatas

Guru yang kurang interactive dalam berkomunikasi dengan siswa, orang tua, atau sahabat kerja bisa menghasilkan kesenjangan hubungan. Keterbatasan ini dalam berinteraksi membuat kolaborasi sulit dinamakan, padahal sangat dibutuhkan untuk mendukung anak berkembang.

e. Motivasi Mengajar yang Rendah

Sebagian guru merasa jenuh atau tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, bisa karena faktor kesejahteraan atau kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Tanpa motivasi, guru akan menjalankan tugasnya sekadar menggugurkan kewajiban, bukan sebagai bentuk pengabdian atau panggilan hati.

Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengembangkan.

Tugas profesionalnya, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu:

1. Guru sebagai pengajar.
2. Guru sebagai pembimbing.
3. Guru sebagai administrator kelas



Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran meliputi
 - a. Perumusan tujuan pembelajaran
 - b. Pemilihan materi ajar
 - c. Pemilihan sumber media pembelajaran
 - d. Kejelasan scenario pembelajaran
 - e. Kesesuaian teknik pembelajaran
 - f. Kelengkapan instrumen pembelajaran dengan tujuan pembelajaran
2. Strategi pembelajaran meliputi
 - a. Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran
 - b. Kesesuaian dengan kompetensi dasar
 - c. Kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran
 - d. Kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik
 - e. Keruntutan dan sistematika materi ajar
 - f. Kesesuaian media atau alat pembelajaran dengan tujuan Pembelajaran
 - g. Kesesuaian media atau alat pembelajaran materi pembelajaran
3. Evaluasi pembelajaran meliputi
 - a. Kesesuaian antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran
 - b. Kejelasan prosedur penilaian
 - c. Kelengkapan instrument penilaian
 - d. Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua
 - e. Refleksi pengajaran
 - f. Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran
4. Lingkungan belajar meliputi
 - a. Menciptakan budaya belajar
 - b. Mengelola kelas secara efektif
 - c. Pengembangan professional meliputi
 - d. Peningkatan profesi
 - e. Bekerja sama dengan rekan sejawat
 - f. Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan



5. Komunikasi meliputi
 - a. Komunikasi secara jelas kepada siswa
 - b. Komunikasi secara jelas kepada orang tua siswa
 - c. Komunikasi secara jelas kepada stakeholder

Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Perbaikan kinerja guru tidak bisa dilakukan secara langsung, but must be well-maintained through professional manajemen strategies. Guru sebagai ujung tombak pendidikan sangat berperan pada menentukan berhasilnya proses belajar mengajar, terutama pada saat-saat sulit seperti ketika pendidikan mengalami kesulitan, Akhirnya, perlu pendekatan yang total dan rencana agar guru bisa terus berkembang dan mampu menunjang yang terbaik untuk peserta didik. Berikut beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan:

1. Mengambil Keputusan Berdasarkan Permasalahan Aktual

Guru harus berkuasa untuk melihat dan memahami permasalahan yang timbul selama proses pembelajaran. Dengan demikian, guru dapat mengambil keputusan yang akurat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, salah satunya menyesuaikan metode selama pembelajaran daring.

2. Merancang Pembelajaran yang Menyenangkan

Pembelajaran perlu dirancang dengan cara yang imajinatif dan menyenangkan sehingga peserta tetap tersemangat belajar, terutama dalam kondisi pembelajaran jarak jauh. Guru memerlukan berpikir maju dalam merancang suasana belajar yang menarik dan interaktif.

3. Mengorganisasi Tim dan Lingkungan Sekolah

Guru sebagai anggota yang mempunyai saling bekerja sama yang menyelesaikan tingkat pendidikan perlu berkolaborasi bersama rekan sejawat, kepala sekolah, dan orang tua guna menciptakan lingkungan belajar yang positif. Pengorganisasian ini penting supaya semua memiliki hal hal yang sama serta semangat.

4. Mengomunikasikan Gagasan dan Solusi

Baiknya komunikasi antara guru, siswa, dan keluarga sangat diperlukan. Terutama pada masa pergantian sistem seperti dari luring kepada daring, guru diharapkan mampu menyampaikan berita dengan aman, terbuka, dan solutif.

5. Membangun Koordinasi Dua Arah

Dalam melakukan pembelajaran, penting bagi guru untuk membangun koordinasi dengan semua pihak, terutama orang tua. Koordinasi ini mampu membantu guru mengenal kondisi peserta didik lebih baik dan merancang penjabaran belajar yang tepat.

6. Mengakukan Monitoring Berkala

Orang tua dan guru harus mengamati perkembangan anak secara berkala. Proses monitoring ini memungkinkan kita untuk mengetahui apakah strategi pembelajaran yang telah digunakan sudah efektif atau belum, dan perlu disesuaikan kembali dengan kondisi yang lebih fleksibel.



7. Mengakukan Penilaian yang Objektif dan Adaptif

Evaluasi guru performance or hasil belajar pelajar harus dilakukan secara adil dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai pevaluator harus memberikan penilaian yang tidak hanya berdasarkan angka, tapi juga mencakup kemampuan guru untuk beradaptasi menghadapi tantangan pendidikan saat ini.

Hasil Penelitian

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen tenaga pendidik yang profesional. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki sikap profesional, kompetensi yang memadai, serta mendapatkan dukungan dari manajemen sekolah dan lingkungan eksternal, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam kegiatan pembelajaran. Secara spesifiknya, hasil dari evaluasi beberapa sumber menyatakan bahwa prestasi guru diderita oleh dua faktor pokok, yaitu faktor intern dan faktor eksternal:

Faktor Internal, seperti rendahnya kompetensi pedagogik, kurangnya curah darah mengajar, rendahnya penguasaan materi ajar, dan lemahnya kemampuan sosial guru terhadap siswa dan rekan sejawat. Guru yang tidak terbawa oleh pendidikan yang sesuai atau tidak mengikuti pelatihan secara berkala cenderung merasa sulit menyampaikan materi dengan baik.

Faktor Luar, yaitu kebijakan pendidikan yang fluktuatif, fasilitas sekolah yang terbatas, juga tidak ada dukungan dari manajemen sekolah dan lingkungan masyarakat di sekitar. Kebijakan kurikulum terlalu berat, sumber teknologi yang terbatas, dan tidak ada ruang diskusi dan evaluasi pertimbangan menjadi halangan dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kebijakan manajemen yang baik, yaitu pelatihan guru secara berkala, workshop peningkatan kompetensi, komunikasi dua arah guru dan orang tua, serta monitoring kinerja objektif sangat efektif dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik yang profesional harus meliputi perencanaan strategis, pelatihan kompetensi, evaluasi berkelanjutan, serta pemberian motivasi dan penghargaan agar guru dapat bekerja secara optimal. Jika diterapkan secara konsisten, hal ini akan memberikan dampak langsung terhadap pembesaran mutu pendidikan secara menyeluruh di sekolah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada manajemen tenaga pendidik yang profesional. Guru yang memiliki sikap profesional, kompetensi yang memadai, dan dukungan dari manajemen sekolah serta lingkungan eksternal, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal (seperti motivasi, kemampuan pedagogik, dan penguasaan materi) dan faktor eksternal (seperti kebijakan pendidikan, fasilitas sekolah, dan dukungan lingkungan). Strategi manajemen yang baik, seperti pelatihan rutin, workshop, komunikasi yang efektif, dan evaluasi yang adil terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja guru dan secara langsung berdampak pada mutu pendidikan di sekolah.



SARAN

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, beberapa saran strategis perlu diterapkan secara menyeluruh. Sekolah sebaiknya menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional guru secara rutin agar kompetensi mereka terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Selain itu, kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan komunikatif sehingga para guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain, pemerintah memegang peranan penting dalam menyusun kebijakan pendidikan yang stabil serta menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai guna menunjang proses belajar-mengajar. Partisipasi aktif orang tua dan masyarakat juga sangat diperlukan untuk mendukung peran dan tanggung jawab guru dalam membentuk generasi yang berkualitas. Tidak kalah penting, para guru didorong untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui belajar mandiri maupun mengikuti pelatihan agar tetap profesional dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130-149.
- oleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753.
- Tanjung, W. K., Julia, A. P., Nasution, H. Y., & Batubara, R. R. (2024). Pengelolaan kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 4(4), 197–208.
- Wulandari, R., Cahyanti, A. N. F., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI MANAJEMEN KOMPETENSI DI SMPN 20 SURABAYA. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(1), 105-110.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111-117.
- Tanjua, A. L., Dewi, D. E. C., Puspasari, N., Nugraha, H., & Meylindo, D. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(4), 161-171.
- Sagala, K. P., Messakh, J. J., & Harefa, K. (2024). Analisis Kinerja Guru: Pengertian, Faktor Penentu, Penilaian, dan Manfaat dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *ResearchGate*.