



## STUDI LITERATURE: MANAJEMEN PENINGKATKAN KINERJA GURU

### *LITERATURE STUDIES: IMPROVING MANAGEMENT TEACHER PERFORMANCE*

Riyanti Sinaga<sup>1</sup>, Fadrul<sup>2</sup>, Priyono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Sekolah, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email : sinagariyanti@gmail.com

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 04-09-2024

Revised : 07-09-2024

Accepted : 09-09-2024

Published : 11-09-2024

#### Abstract

*The quality of education is influenced by many factors. These factors include curriculum and teaching materials, learning methods, educational facilities, budget, teacher qualifications and so on. The quality of teachers greatly influences the quality of education, if teachers have good performance then the teacher is competent in their field. Competent teachers have a positive correlation with the quality of teacher performance. Performance is everything that is achieved, achievements shown, or work ability. Teacher performance can be reviewed from the implementation of teachers towards teaching tasks or obligations at their school. Strategies that can be used to improve teacher performance include: (1) scientific teacher meetings; (2) teacher creativity competitions; (3) outstanding teachers; (4) training; (5) motivational seminars; (6) subject teacher deliberations; (7) lesson study; (8) research grants; and (9) professional writing. These nine elements are sufficient to represent three aspects of improving teacher performance (affective, cognitive, and psychomotor aspects). Because, Supervision is an activity carried out by the teacher to measure the success of learning,*

**Keywords: Performance, Teacher**

---

#### Abstrak

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor kurikulum dan bahan ajar, metode pembelajaran, sarana pendidikan, anggaran, kualifikasi guru dan sebagainya. Kualitas guru sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan, jika guru memiliki kinerja yang baik maka guru tersebut berkompeten dibidangnya. Guru yang berkompeten memiliki korelasi positif terhadap mutu kinerja guru. Kinerja merupakan segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: (1) pertemuan ilmiah guru; (2) lomba kreativitas guru; (3) guru berprestasi; (4) pelatihan; (5) seminar motivasi; (6) musyawarah guru mata pelajaran; (7) lesson study; (8) hibah penelitian; dan (9) tulisan profesional. Kesembilan unsur tersebut cukup mewakili tiga aspek peningkatan kinerja guru (aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik).

**Kata Kunci: Kinerja, Guru**

#### PENDAHULUAN

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi



bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. 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.

Permasalahan yang dikemukakan di atas secara umum terjadi hampir di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan secara khusus di SMP Negeri 3 Bangko Pusako. Permasalahan yang ada di SMP Negeri 3 Bangko Pusako sangat banyak antara lain: guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, guru kurang disiplin, tugas dan fungsi guru belum dilaksanakan secara optimal, dan lain lain. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian berkenaan dengan permasalahan pendidikan yang ada di SMP Negeri 3 Bangko Pusako khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

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. Wahjosumidjo (2001:93) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2001: 1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan dan pengorganisasian, penyusunan pegawai, pemberian perintah, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya alam, terutama sumber daya alam untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen selalu dibutuhkan oleh semua organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuanpun akan sulit dicapai. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampak adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara



sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) menerima kehadiran guru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru;

6) memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana peran sertifikasi guru untuk bisa meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Bangko Pusako”**

## METODE

Artikel ini dibuat menggunakan studi literatur yang memanfaatkan jurnal ilmiah dan google scholar. Serta menggunakan kajian pustaka yang dilakukan dengan mengumpulkan sumber-sumber informasi untuk dijadikan rujukan dalam penulisan artikel. Metode kajian pustaka dalam penulisan artikel ini juga dilakukan dengan mempelajari berbagai artikel ilmiah untuk memperoleh teori dasar mengenai persoalan yang akan digunakan maupun di bahas dan berguna sebagai perbandingan untuk melihat baik itu kekurangan maupun kelebihan. Adapun langkah-langkah dalam penulisan kajian pustaka yang pertama adalah memilih judul yang akan menjadi bahan untuk penulisan artikel, mencari sumber informasi, mengumpulkan sumber-sumber, dan penyusunan laporan. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan literature review dari tahun, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru	Ahmad Zubair	2017	Metode deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru berjalan secara efektif



2	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru	Masrum	2022	Metode studi pustaka	Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya.
3	Strategi Peningkatan Kinerja Guru	Mohamad Muspawi	2021	Library Research	Kinerja guru ditentukan oleh empat faktor yaitu: (1) lingkungan; (2) karakteristik individu; (3) karakteristik organisasi; dan (4) karakteristik pekerjaan
4	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS	Risbon Sianturi	2021	Naturalistic inquiry	Penyelenggaraan manajemen peningkatan kinerja guru di ketiga SMP Negeri tersebut perlu dikelola secermat mungkin dengan mengoptimalkan seluruh fungsi manajemen, dan senantiasa selalu mengkaji dan mempertimbangkan berbagai tuntutan kebutuhan profesional guru.
5	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru untuk Menghasilkan pembelajaran yang Bermutu pada Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta	Clara Vidhia	2022	metode deskriptif.	Mutu pembelajaran SMK Negeri di Jakarta telah tercapai sesuai standar
6	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di SD Islam Terpadu Anni'mah	Hanafiah	2023	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi peningkatan kinerja guru berjalan secara efektif
7	Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Pada Man Hutagodang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan	Aziddin Harahap	2020	pendekatan postpositivik	lembaga pendidikan Islam MAN Hutagodang, kabupaten Labuhanbatu Selatan telah dikelola dengan baik dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/kepemimpinan dan pengawasan.
8	Manajemen Strategis Peningkatan Kinerja Guru Bersertifikat	Taufik	2022	deskriptif analisis	Kinerja guru bersertifikat masih perlu ditingkatkan



9	Upaya Peningkatan Kinerja Guru	Rivai M. Simanjuntak	2024	Studi pustaka	Kinerja guru adalah hasil yang ditunjukkan oleh guru dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan keterampilannya dalam bidang pengajaran meliputi: (1) quality of work atau kualitas hasil kerja; (2) capability atau kemampuan; (3) initiative atau prakarsa/inisiatif; (4) communication
10	Evaluasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Agus Ali	2021	Metode kualitatif	Kinerja guru yang ada di MTs Ummul Quro Al Islami Bogor sangat beragam setiap bagian memiliki kinerja yang berbeda-beda dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zubair pada tahun 2017 dengan judul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kinerja guru. Tujuan khusus adalah untuk mendeskripsikan: 1) perencanaan peningkatan kinerja guru, 2) pengelolaan peningkatan kinerja guru, 3) monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru dan 4) masalah yang ditemukan dalam pengelolaan peningkatan kinerja guru. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data adalah wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru berjalan secara efektif. Namun, berdasarkan pelaksanaan pengelolaannya peningkatan kinerja guru ditemukan beberapa masalah yakni masalah eksternal dan masalah internal.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Masrum pada tahun 2022 dengan judul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor kurikulum dan bahan ajar, metode pembelajaran, sarana pendidikan, anggaran, kualifikasi guru dan sebagainya. Kualitas guru sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan, jika guru memiliki kinerja yang baik maka guru tersebut berkompeten dibidangnya. Guru yang berkompeten memiliki korelasi positif terhadap mutu kinerja guru. Kinerja merupakan segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: (1) pertemuan ilmiah guru; (2) lomba kreativitas guru; (3) guru



berprestasi; (4) pelatihan; (5) seminar motivasi; (6) musyawarah guru mata pelajaran; (7) lesson study; (8) hibah penelitian; dan (9) tulisan profesional. Kesembilan unsur tersebut cukup mewakili tiga aspek peningkatan kinerja guru (aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Muspawi pada tahun 2021 dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru ditentukan oleh empat faktor yaitu: (1) lingkungan; (2) karakteristik individu; (3) karakteristik organisasi; dan (4) karakteristik pekerjaan. Beberapa Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: 1) Membina kinerja guru, 2) Mengawasi kinerja guru, 3) Memberikan motivasi, 4) Mengevaluasi kinerja guru

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Clara Vidhia pada tahun 2022 dengan judul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru untuk Menghasilkan Pembelajaran yang Bermutu pada Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pelaksanaan, 4) Evaluasi peningkatan kinerja guru untuk menghasilkan pembelajaran bermutu, dan 5) Mutu pembelajaran di SMKN Jakarta. Tiga landasan penting dalam penelitian ini, meliputi landasan teologis, filosofis, dan enam sistem nilai. Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori manajemen, teori kinerja, dan teori mutu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik triangulasi menggunakan wawancara, studi literatur, dan observasi lapangan. Dengan subyek penelitian kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Temuan utama penelitian ini adalah: 1) Perencanaan peningkatan kinerja guru untuk menghasilkan pembelajaran bermutu telah tersusun cukup baik dan sistematis, namun penyelenggaraannya terdapat beberapa kendala terutama pada sumber daya; 2) Pengorganisasian peningkatan kinerja guru untuk menghasilkan pembelajaran bermutu secara umum sudah berjalan cukup baik, walaupun belum didukung oleh analisis jabatan yang memadai; 3) Pelaksanaan peningkatan kinerja guru untuk menghasilkan pembelajaran bermutu sesuai program telah dilakukan, namun belum efektif; 4) Pengevaluasian peningkatan kinerja guru untuk menghasilkan pembelajaran bermutu dilakukan dalam rangkaian kegiatan terencana, namun belum ditindaklanjuti dengan program-program inovatif yang sesuai dengan kebutuhan; 5) Mutu pembelajaran SMK Negeri di Jakarta telah tercapai sesuai standar.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Risbon Sianturi pada tahun 2021 dengan judul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS. Paradigma penelitian yang digunakan untuk mengkaji hal ini adalah dengan menerapkan metode naturalistic inquiry serta pendekatan model Deming (PDCA), dengan subjek penelitiannya ditentukan secara purposive. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam program peningkatan kinerja guru di ketiga sekolah tersebut pada umumnya dilakukan melalui kegiatan-kegiatan pembinaan di luar sekolah, sementara di lingkungan sekolah lebih sering dilakukan dalam bentuk supervisi dan





kegiatan sharing dalam MGMP. Dalam perencanaannya pun tidak dilakukan perumusan prosedur dan kriteria assessment dari kegiatan-kegiatan tersebut. Pengorganisasiannya diselaraskan dengan visi dan tujuan sekolah serta ditunjang oleh upaya memfasilitasi mentor. Namun, pada proses pelaksanaan dan pengawasannya, kegiatan-kegiatan peningkatan kinerja guru ini tidak dikembangkan dalam program tersendiri sebagai suatu program peningkatan kinerja guru, sehingga setiap kegiatannya terkesan insidental dan tidak berkesinambungan dari tahun ke tahun. Oleh karenanya dalam penyelenggaraan manajemen peningkatan kinerja guru di ketiga SMP Negeri tersebut perlu dikelola secermat mungkin dengan mengoptimalkan seluruh fungsi manajemen, dan senantiasa selalu mengkaji dan mempertimbangkan berbagai tuntutan kebutuhan profesional guru.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah pada tahun 2023 dengan judul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di Sd Islam Terpadu Anni'mah. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah. Tujuan khusus adalah untuk mendeskripsikan: 1) perencanaan peningkatan kinerja guru, 2) pengelolaan peningkatan kinerja guru, 3) pelaksanaan peningkatan kinerja guru dan 4) evaluasi peningkatan kinerja guru. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data adalah wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi peningkatan kinerja guru berjalan secara efektif.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Agus Ali pada tahun 2021 dengan judul Evaluasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui untuk mengetahui Evaluasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Adapun pendekatan yang dipilih oleh penulis adalah fenomenologi. Penentuan sumber data dalam penelitian ini sesuai informasi yang didapat berupa kata-kata dan dokumen yang disajikan dan digambarkan apa adanya ditelaah guna menemukan makna. Peneliti bertindak langsung sebagai instrumen dan sebagai pengumpul data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah Evaluasi yang dilakukan di MTs Ummul Quro Al Islami Bogor dilaksanakan setiap satu bulan sekali, satu semester dan rapat akhir tahun dengan agenda untuk melaporkan kegiatan yang sudah atau akan dilaksanakan agar menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam pelaksanaan evaluasi tersebut banyak kekurangan dan kelebihan yang harus diperbaiki atau ditingkatkan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kinerja guru yang ada di MTs Ummul Quro Al Islami Bogor sangat beragam setiap bagian memiliki kinerja yang berbeda-beda dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dalam suatu organisasi atau lembaga kinerja yang baik sangat diperlukan karena itu akan menciptakan hasil yang maksimal. Dengan demikian kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan dengan cara adanya kerjasama yang baik, komunikasi yang baik, saling bersinergi antar bagian, saling menjaga kekompakan dan saling mendukung satu sama lain. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rivai M Simanjuntak pada tahun 2024 dengan judul Upaya Peningkatan Kinerja Guru. Kinerja guru adalah hasil yang ditunjukkan oleh guru dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan keterampilannya dalam bidang pengajaran meliputi: (1) quality of work atau kualitas hasil kerja; (2)



capability atau kemampuan; (3) initiative atau prakarsa/inisiatif; (4) communication. Kepuasan kerja guru adalah sikap guru terhadap pekerjaan yang menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang meliputi: (1) Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan); (2) discrepancies (perbedaan); (3) value attainment (pencapaian nilai); (4) equity (keadilan); dan (5) dispositional/genetic components (komponen genetik).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola dasar yang telah diciptakan dan dikembangkan dalam proses memecahkan masalah dalam pengambilan keputusan ketika mengelola integrasi internal beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang meliputi : (1) mekanisme primer/utama berupa, a) perhatian, b) reaksi terhadap krisis, c) pembuatan model peran, d) alokasi penghargaan, e) kriteria untuk seleksi dan pemberhatian; dan (2) mekanisme sekunder, yaitu : a) rancangan sistem dan prosedur, b) rancangan struktur organisasi, c) rancangan fasilitas, d) cerita, legenda dan mitos, dan e) pernyataan formal. Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan penilaian untuk mengenali diri sendiri dan orang lain serta mengintegrasikannya sehingga dapat mengelola emosi terhadap diri sendiri dan emosi terhadap orang lain meliputi: (1) kemampuan penilaian untuk mengenali diri terdiri dari : a) kesadaran diri, b) manajemen diri, dan c) motivasi diri; dan (2) kemampuan penilaian untuk mengenali diri orang lain terdiri dari : a) empathy, dan b) keterampilan sosial.

Taufik pada tahun 2023 melakukan penelitian dengan judul Manajemen Strategis Peningkatan Kinerja Guru Bersertifikat. Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis tentang kebijakan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, kinerja dan mutu strategis pembinaan kemampuan guru bersertifikat di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Administrasi Jakarta Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kualitatif (Qualitative Approach) untuk mengungkapkan fenomena di lapangan berkaitan dengan pembinaan guru bersertifikat dalam meningkatkan kinerja dan mutu sekolah secara faktual, nyata dan realitas dengan metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan Triangulasi yaitu teknik wawancara dengan sumber data 2 orang Kepala Sekolah dan 2 orang wakil guru yang sudah disertifikasi, untuk memperkuat perolehan data hasil wawancara peneliti menggunakan teknik studi dokumentasi (documentation study) dan peneliti bertindak sebagai observer langsung sebagai key instrument, agar data yang diperoleh bersifat langsung dari sumber data.

Penelitian ini menemukan bahwa: (1) Kebijakan strategis masih bersifat top-down, artinya Pusat masih memegang peranan utama, sedangkan Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai pelaksana teknis; (2) Perencanaan sudah ada, namun masih bersifat perencanaan biasa, belum berdasar analisis SWOT; (3) Pengorganisasian pembinaan guru bersertifikat belum maksimal, karena KKG, KKKS guru bersifat insidental; (4) Pelaksanaan pembinaan guru bersertifikat melalui seminar, lokakarya, simposium, studi lanjutan dan lain-lain; (5) Evaluasi pembinaan guru bersertifikat menunjukkan kemajuan walaupun belum signifikan; (6) Kinerja guru bersertifikat masih perlu ditingkatkan; (7) Mutu Sekolah Menengah Pertama belum maksimal menyentuh budaya mutu. Penulis merekomendasikan agar pimpinan pemerintah provinsi terkait lebih memfasilitasi pelayanan pendidikan yang berkualitas, serta kepada peneliti berikut dengan pendekatan, metode, teknik pengolahan data yang lebih akurat.





Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Aziddin Harahap pada tahun 2020 dengan judul Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Pada Man Hutagodang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Kesimpulan penelitian ini adalah: lembaga pendidikan Islam MAN Hutagodang, kabupaten Labuhanbatu Selatan telah dikelola dengan baik dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/kepemimpinan dan pengawasan. Kelemahan terdapat pada fungsi perencanaan yang tidak disertai dengan rencana biaya, rencana pengawasan/evaluasi dan penanggungjawab program. Pengorganisasian dilakukan dengan menetapkan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) guru dan jabatan tambahannya dan struktur organisasi MAN Hutagodang. Pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja guru adalah: Diklat KTSP, Diklat mata pelajaran, Diklat Prajabatan, MGMP dan bimbingan teman sejawat dengan tipe kepemimpinan kepala madrasah bersifat demokratis. Pengawasan kinerja guru dilakukan dengan supervisi kelas.

## **SIMPULAN**

Dari Artikel tersebut yang dilihat dari tahun 2015-2024 dapat dilihat bahwa dalam penelitian-penelitian tersebut rata-rata menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, namun ada juga yang menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dan eksplanatori dan penggunaan metode kuantitatif. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian-penelitian di atas dengan rentang waktu 2015-2024 dapat dilihat bahwa rata-rata peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk melihat Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.

Simpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 3 Bangko Pusako dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah manajemen sekolah yang telah memberikan masukan dan ilmu dalam manajemen khususnya manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Ali. (2021). Evaluasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 1 No 1*.
- Ahmad Zubair. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan, Volume 11, Nomor 4*.
- Aziddin Harahap. (2020). Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Pada Man Hutagodang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Edu Science Vol.7, No.1*.
- Clara Vidhia. (2022). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru untuk Menghasilkan Pembelajaran yang Bermutu pada Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta. *Jurnal Pendidikan MIPAVolume 12. Nomor 4*.
- Hanafiah. (2023). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di SD Islam Terpadu



Anni'mah.

Muntazam: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 04, No. 01.*

Masrum. (2023). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Volume 3 No 1.*

Mohamad Muspawi. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1).*

Risbon Sianturi. (2021). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS. Kebijakan: *Jurnal Ilmu Administrasi Volume 12, Nomor 1.*

Rivai M Simanjuntak. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia Vol 6 No. 1.*

Taufik. (2023). Manajemen Strategis Peningkatan Kinerja Guru Bersertifikat. *Jurnal Terakreditasi SINTA 5.*