

## UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU DALAM PENDIDIKAN

Mohammad Nurul Huda

Dosen STAI Luqman Al Hakim Surabaya

[irule.huda@gmail.com](mailto:irule.huda@gmail.com)

*Pendidikan merupakan tanggungjawab semua manusia dimuka bumi ini, karenanya lembaga pendidikan merupakan lembaga yang mengelola pendidikan secara profesional yang sesuai dengan prosedur perundang-undangan yang berlaku di pemerintah dengan tidak bertentangan dengan inti ajaran Islam yaitu al-Quran dan al-Hadits, yang menjadi pedoman Umat Islam sedunia.*

*Tinggi rendahnya kualitas sebuah institusi pendidikan tergantung pada out put yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tersebut. Dan tinggi rendahnya kualitas out put institusi pendidikan tergantung pada sumber daya manusia (guru) yang ada di institusi pendidikan tersebut. Jadi, tinggi rendahnya kualitas pendidikan tergantung pada guru yang mengajar dan mendidik siswa. Pendidikan di negara kita sekarang belum bisa memberikan out put yang diharapkan. Karena banyak sumberdaya manusia (guru) di institusi pendidikan yang kinerjanya masih kurang baik. Maka penulis perlu mengetahui bagaimana upaya peningkatan kinerja guru dalam pendidikan ? tujuannya agar penulis mengetahui gambaran upaya peningkatan kinerja guru pendidikan. Jadi, untuk mengatasi itu semua menurut hemat penulis, perlu diadakan pembinaan terhadap guru agar kinerja guru dalam mengajar dan mendidik siswanya dapat ditingkatkan.*

*Kata Kunci : Kinerja Guru, Pendidikan*

### PENDAHULUAN

Saat ini lembaga-lembaga pendidikan Islam cukup banyak, ini merupakan sebuah fenomena yang cukup menggembirakan, ini adalah salah satu bukti respon positif masyarakat terhadap kesempurnaan ajaran Islam yang mencakup segala aspek kehidupan manusia. Salah satu bukti kesempurnaan ajarannya adalah perhatian Islam yang tinggi pada masalah pendidikan.

Lembaga pendidikan merupakan suatu tempat proses transformasi Ilmu antara pendidik, peserta didik dan materi yang akan diajarkannya. Dan tujuan dari pendidikan adalah membantu siswa mendewasakan dirinya, sebagai pribadi bermoral dan bertanggungjawab.<sup>1</sup>

Dalam dunia pendidikan tak bisa lepas dari manajemen. Salah satu fungsi manajemen adalah pengarahan. Pengarahan antara lain meliputi bagaimana meningkatkan dan menilai kinerja guru atau pegawai sekolah. Penilaian dapat diartikan secara luas dan secara sempit. Penilaian dalam arti luas untuk mengevaluasi kinerja organisasi (instansi). Dalam arti sempit adalah untuk menilai kinerja pegawai.<sup>2</sup>

Untuk menilai kinerja karyawan dalam hal ini guru, perlu tersedia data yang akurat mengenai sejumlah potensi yang dimiliki karyawan sehingga menghasilkan data yang konsisten (terpercaya) dan dianggap benar agar dapat diukur (valid). Sistem penilaian yang terpercaya menghasilkan penilaian yang sama dalam menilai karyawan bukan hanya pada saat melakukan penilaian, tetapi juga tidak melakukan penilaian secara formal, hasilnya akan sama karena prosedurnya sama dan terpercaya. Untuk itu perlu ada kriteria dan standar kinerja.<sup>3</sup>

Kriteria kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan yang dengan mudah dilakukan analisis jabatan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi kemudian di

---

<sup>1</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Strategis dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 3.

<sup>2</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 487.

<sup>3</sup> Huda, Mohamad Nurul. "Optimalisasi Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa." *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6.2 (2018): 51-69.

evaluasi berdasarkan kriteria tersebut dan mencapai hasil berdasarkan Ketentuan dalam analisis pekerjaan.

Salah satu tempat dalam proses pendidikan adalah sekolah. Maka, lembaga-lembaga pendidikan Islam harus selalu menjaga kualitas kinerjanya agar tidak kalah dan tenggelam dalam persaingan dengan lembaga-lembaga yang lain. Salah satu faktor penyebab maju mundurnya lembaga adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) lembaga terutama pendidik sebagai ujung tombak pendidikan. Sehingga perlu adanya studi tentang kinerja guru untuk menilai kinerja guru sebagai pendidik.

Tinggi rendahnya kualitas sebuah institusi pendidikan tergantung pada output yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tersebut. Dan tinggi rendahnya kualitas output institusi pendidikan tergantung pada sumber daya manusia (guru) yang ada di institusi pendidikan tersebut. Jadi, tinggi rendahnya kualitas pendidikan tergantung pada guru yang mengajar dan mendidik siswa.

## **Pembahasan**

### **A. Pengertian Kinerja**

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya.<sup>4</sup> Nanang Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori....* hlm. 487.

<sup>5</sup>Abd. Wahab H. S dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011) hlm.118.

Sedangkan, Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.<sup>6</sup>

Abdullah Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.<sup>7</sup>

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Dengan demikian kinerja lebih berkonotasi pada sejauhmana seseorang melakukan aktifitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya atau dengan kata lain kinerja sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan koordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

---

<sup>6</sup> WahyoSumidjo, *Kepemimpinan Kepala.sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)hlm. 430.

<sup>7</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, ( Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008) hlm. 30.

## **B. Indikator Peningkatan Kinerja Guru**

Menurut B. Suryosubroto indikasi-indikasi peningkatan kinerja guru itu meliputi: prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan atau loyalitas dan antusiasme.

### 1. Prestasi Kerja<sup>8</sup>

Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini, produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari prestasi guru. Kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

### 2. Disiplin Kerja Guru

Menurut The Liang Gie tentang pengertian disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati".

Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin kerja guru menurut Ali Imron adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.<sup>9</sup>

### 3. Kesetiaan atau Loyalitas Guru

V.V. Murray dan Allen F. Corenblum memberikan dua definisi berkenaan dengan loyalitas ini, yaitu kognitif dan perilaku. Bawahan memiliki suatu orientasi

---

<sup>8</sup> B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 97.

<sup>9</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), hlm. 182.

kognitif pada pemimpin mereka bila mereka memiliki suatu kepercayaan yang tidak diragukan pada dirinya sebagai seorang pemimpin. Bila bawahan memiliki kemauan untuk mengikuti pemimpin bila dia menerima suatu kedudukan baru.<sup>10</sup>

Dalam beberapa studi tentang sekolah saat ini, konsep loyalitas bawahan pada pemimpin telah diperhalus konseptualnya dan telah dibatasi operasionalnya. Untuk mengetahui loyalitas guru pada kepala sekolah, item-itemnya telah disesuaikan yang meliputi: aspek-aspek kognitif, perilaku dan afektif.<sup>11</sup>

#### 4. Komitmen

Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif.

Menurut Partanto & Al Barry (1994: 352) komitmen berkaitan dengan kesatuan janji dan kesepakatan bersama.<sup>12</sup> Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa komitmen merupakan pengaturan diri di dalam pekerjaan masing-masing atau keterikatan psikologis seseorang pada organisasi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan dan keterlibatan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.

---

<sup>10</sup> Sutaryadi, *Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usana Nasional, 1993), hlm. 45.

<sup>11</sup> Ibid, hlm.46.

<sup>12</sup> Pius A Partanto, M. Dahlan Al Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. (Surabaya: Arbola. 1994) hlm 352.

Dari pendapat di atas, dapat dinyatakan bahwa komitmen adalah suatu keberpihakan diri terhadap suatu pekerjaan atau tugas atas dasar loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan secara psikologis dalam tugas, seperti kebanggaan dan rela berkorban.

Ainsworth, Smith & Millership (2007: 134) mempertegas peran komitmen dalam mendukung keberhasilan suatu pekerjaan, bahwa jika mereka kurang memiliki komitmen terhadap nilai-nilai dan arah strategis suatu organisasi maka mereka tidak pernah memiliki kinerja sesuai dengan harapan.<sup>13</sup>

#### 5. Antusiasme

Antusiasme merupakan keutamaan yang paling diperlukan di dalam melaksanakan tugas. Suasana antusiasme itu merupakan suatu bantuan yang harus ada di dalam bidang pendidikan.

Memang tugas seorang guru itu kerap kali dihadapkan pada delusi-delusi, dan kerap kali pula dihantui oleh rasa kecil hati. Kehendak yang tidak baik dan kemalasan akan menyebabkan hasil yang tidak baik di dalam karya pendidikan. Apabila para guru memadamkan antusiasme dengan cara memberi urian-uraian yang membosankan, maka lambat laun akan timbul keengganan terhadap wadah pendidikan. Jika sekali waktu seorang teman sekerja datang sambil tersenyum, hal ini akan menimbulkan rasa antusiasme.<sup>14</sup>

### C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut wahyo Sumidjo, guru adalah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar dan atau melatih para peserta didik, mereka

---

<sup>13</sup>Murray Ainsworth, Neville Smith; Anne Millership. *Managing Performance Managing People*, terjemahan Tanto Supriyanto. (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer. 2007), hlm 134.

<sup>14</sup>Jvs. Tondowidjoyo CM, *Kunci Sukses Pendidik*, (Yogyakarta: Kanisius, 1993), hlm. 73.

adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dari tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.<sup>15</sup>

Menurut Prof. Dr. H. Hamzah B. Uno, M.Pd, guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik.<sup>16</sup>

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

1. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Setiap guru memiliki kepribadian sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.<sup>17</sup> Kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala aspek dan segi kehidupan,

---

<sup>15</sup>Wahyo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala...* hlm. 271.

<sup>16</sup>Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2007 )hlm. 15.

<sup>17</sup>Abd.Wahab H. S dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan...* hlm.123.

misalnya dalam tindakannya, ucapan, cara bergaul, berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.<sup>18</sup>

Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap sikap dan perbuatanya dam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.<sup>19</sup>

## 2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya pekerjaan-pekerjaan lain.<sup>20</sup>Syaiful Sagala mendefinisikan profesi sebagai sikap yang bijaksana, yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.<sup>21</sup>

Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

---

<sup>18</sup> Sumadi Suryabarata, *Psikologi Kepribadian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 97.

<sup>19</sup> Abd. Wahab H. S dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan....* hlm.123-124.

<sup>20</sup> Made Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia* (Jakarta: PT Bina Rineka Cipta, 1997), hlm.79.

<sup>21</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), hlm. 195.

Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah, sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas. Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>22</sup>

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah.<sup>23</sup>

### 3. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan

---

<sup>22</sup>Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*, hlm. 38.

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm. 39.

dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya.<sup>24</sup> Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.<sup>25</sup> Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlibat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

Untuk itu kemampuan mengajar guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tanpa kemampuan mengajar yang baik sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.

#### 4. Hubungandengan Masyarakat

---

<sup>24</sup>Rusmini, 2003. *Kompetensi Guru Menyongsong Kurikulum Berbasis Kompetensi*, <http://www.Indomedia.com/bpost/042003/22> Opini.

<sup>25</sup>Nasanius, Y. 1998. *Kemerosotan Pendidikan Kita: Guru dan Siswa Yang Berperan Besar, Bukan Kurikulum*. Suara Pembaharuan. (Online), <http://www.suarapemburuan.com/News/081998/08Opini>

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat.<sup>26</sup> Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya.

Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah, dengan masyarakat.<sup>27</sup>

Perubahan paradigma pendidikan sekarang ini membuka peluang bagi masyarakat untuk dapat menilai sekolah dan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan masyarakat, baik secara perseorangan maupun secara kelompok, yang dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung, membawa konsekuensi bagi terciptanya kondisi kerja ke arah yang lebih baik.

Dengan demikian, guru secara langsung terpengaruh dan akan berdampak pada kinerja guru sebab ketika guru menunjukkan kinerja yang tidak baik, masyarakat tidak akan memberikan respon positif bagi kelangsungan hidup sekolah. Apalagi, guru selalu berada di tengah-tengah masyarakat sehingga segala tindak tanduknya akan selalu dicontoh dan diteladani masyarakat.

##### 5. Kedisiplinan

---

<sup>26</sup>Made Pidarta, *Landasan Kependidikan....* hlm. 96.

<sup>27</sup>Abd.Wahab H. S dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan....* hlm.133-134.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.<sup>28</sup>

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>29</sup>

Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.<sup>30</sup>

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses.

Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat

---

<sup>28</sup>Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Meyongsong Masa Depan*, hlm. 51.

<sup>29</sup>*Ibid.*

<sup>30</sup>*Ibid.*

dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Untuk itu dalam upaya mencegah terjadinya indisipliner perlu ditindak lanjuti dengan meningkatkan kesejahteraan guru, memberi ancaman, teladan kepemimpinan, melakukan tindakan korektif, memelihara tata tertib, memajukan pendekatan positif terhadap disiplin, pencegahan dan pengendalian diri.<sup>31</sup>

## 6. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa (2002) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.<sup>32</sup>

Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru. Insentif dibatasi sebagai imbalan organisasi pada motivasi individu, pekerja menerima insentif dari organisasi sebagai pengganti karena dia anggota yang produktif dengan kata lain insentif adalah upah atau hukuman yang diberikan sebagai pengganti kontribusi individu pada organisasi.<sup>33</sup>

## 7. Iklim Kerja

Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Henry A Marray dan Kurt Lewin (dalam Sutaryadi, 1990) mengatakan bahwa Iklim kerja adalah seperangkat

---

<sup>31</sup>*Ibid*, hlm. 53.

<sup>32</sup>*Ibid*, hlm. 54

<sup>33</sup>*Ibid*, hlm. 55-56.

karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.<sup>34</sup>

Jadi Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.<sup>35</sup>

Iklim negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.<sup>36</sup>

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat

---

<sup>34</sup>*Ibid*, hlm. 57.

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm. 57-58.

<sup>36</sup>*Ibid*, hlm. 58.

guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

#### **D. Langkah Strategis dalam Peningkatkan Kinerja Guru**

Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang paripurna. Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju paling tinggi.<sup>37</sup>

Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya seseorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya dalam bekerja. Demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak.<sup>38</sup>

Langkah lain yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya.<sup>39</sup>

Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang

---

<sup>37</sup>Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Meyongsong Masa Depan*, hlm. 71.

<sup>38</sup>*Ibid.*

<sup>39</sup>*Ibid.*, hlm. 74.

masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.<sup>40</sup>

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar dan tingkat kesejahteraannya.

### **Simpulan**

Guru adalah salah satu profesi yang sangat mulia, karena suatu pendidikan tidak akan dapat berhasil tanpa adanya guru, selain kepala madrasah, guru merupakan faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan sekolah, guru dengan kinerja yang bagus akan melahirkan output peserta didik yang disiplin, tekun dan mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri maupun orang lain bahkan masyarakat.

Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan antara lain:<sup>41</sup>

1. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.

---

<sup>40</sup>*Ibid*,

<sup>41</sup>*Ibid*, hlm. 72.

2. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya.
4. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah.
5. Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Izuddin, Solikin.2006. *Quantum Tarbiyah Mencetak Kader Serba Bisa*. Solo: PT. Bina Insan.
- Ainsworth, Murray; Neville Smith; Anne Millership. 2007. *Managing Performance Managing People*, terjemahan Tanto Supriyanto.Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadari, Nawawi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*.Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- H. S. Abd. Wahab dan Umairso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Jogjakarta: ar-Ruzz Media.
- Imron, Ali.1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Langgulong, Hasan.1988. *Asas-Asas Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka al-Husna.
- Malayu SP, Hasibuan.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Peneiltian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008.*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munir, Abdullah.2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: ar-Ruzz.

- Roqib, Moh.2009. *Ilmu Pendidikan Islam* Yogyakarta: LKIS.
- Sukandarrumidi.2004. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*.Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumidjo, Wahyu.1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryabarata, Sumadi. 2002. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tondowidjoyo CM, Jvs. 1993. *Kunci Sukses Pendidik*. Yogyakarta: Kanisius.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini.2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.