

**EFEKTIVITAS KESEJAHTERAAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP INFORMATIKA DAN TAHFIDZ ADZIKRA
SAWANGAN, DEPOK, JAWA BARAT.**

TESIS

**Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua)
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)**



Oleh:
DIDIK SODIKIN
NIM: 212520049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA
2024 M./1445 H.**

ABSTRAK

Didik Sodikin : “Efektivitas Kesejahteraan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan mengenai Kinerja guru, Kesejahteraan guru dan menemukan Efektivitas Kesejahteraan dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah yaitu pertama, mengenai kinerja guru, secara keseluruhan kinerja seorang guru dapat dikatakan sudah bagus, hal itu bisa dilihat berdasarkan beberapa indikator seperti indikator pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, indikator Penyusunan Bahan Ajar, Indikator Inovasi Kegiatan Belajar yang Efektif, Indikator Pemilihan Media Pembelajaran dan Indikator Kedisiplinan.

Kedua, Sejauh ini kesejahteraan guru untuk meningkatkan Kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra telah dilaksanakan semaksimal mungkin, hal itu bisa dilihat sesuai dengan indikator kesejahteraan yang meliputi : Gaji, Pemberian Reward, Memberikan peluang peningkatan kemampuan mengajar, Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kesejahteraan guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok dilihat dari segi jumlah keuangan belum terlalu besar jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah unggul diluar sana, dikarenakan sekolah ini masih tergolong baru, dan masih sedikitnya siswa/i disekolah tersebut. Guru honorer yang merasa dihargai, didukung dan memiliki kondisi kerja yang baik akan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi dalam memberikan pendidikan terbaik bagi peserta didik.

Ketiga, adanya pemberian kesejahteraan terhadap guru memberikan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Kota Depok, hal ini terlihat ketika gaji guru dinaikan, guru terlihat semangat, hal itu memiliki arti bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja para guru, karena kesejahteraan dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengeluarkan kinerja yang maksimal.

Kata Kunci : *Guru, Kesejahteraan, dan Kinerja*

ABSTRACT

Didik Sodikin: "The Effectiveness of Welfare in Improving Teacher Performance at SMP Informatika and Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, West Java". This research aims to analyze and describe teacher performance, teacher welfare and find the effectiveness of welfare in improving teacher performance at SMP Informatika and Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, West Java.

The conclusions of this research are first, regarding teacher performance, overall a teacher's performance can be said to be good, this can be seen based on several indicators such as indicators for making Learning Implementation Plans, indicators for Preparing Teaching Materials, Indicators for Innovation in Effective Learning Activities, Indicators Selection of Learning Media and Discipline Indicators.

Second, so far teacher welfare to improve teacher performance at Informatics and Tahfidz Adzikra Middle Schools has been implemented as closely as possible, this can be seen in accordance with welfare indicators which include: Salary, Providing Rewards, Providing opportunities to improve teaching abilities, Comfortable working environment conditions, welfare The honorary teacher at SMP Informatika and Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, from a financial perspective, is not very large when compared to superior schools out there, because this school is still relatively new, and there are still very few students at the school. Honorary teachers who feel appreciated, supported and have good working conditions will tend to be more motivated, enthusiastic and dedicated in providing the best education for students.

Third, the provision of welfare to teachers makes a big contribution to improving the performance of teachers at SMP Informatika and Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok City. This can be seen when teachers' salaries are increased, teachers look enthusiastic, this means that welfare has a big influence on the performance of teachers. because welfare can provide encouragement to employees to produce maximum performance.

Keywords: *Teachers, Welfare, and Performance*

خلاصة

Didik Sodikin: فعالية الرعاية الاجتماعية في تحسين أداء المعلمين في المعلوماتية ومدرسة تحفيدز أدزيكرا ساوانجان المتوسطة -ديبوك. ”يهدف هذا البحث إلى تحليل ووصف أداء المعلمين ورفاهية المعلمين وإيجاد فعالية الرعاية الاجتماعية في تحسين أداء المعلمين في مدرسة تحفيدز أدزيكرا ساوانجان الإعدادية -ديبوك.

الرسالة إن شاء الله إن شاء الله مؤشرات تحديد مستوى التعليم التنفيذي، ومؤشرات لإعداد المواد التعليمية، ومؤشرات للبحث العلمي. وهي التعلم، ومؤشرات اختيار أساليب التعلم، ومؤشرات الانضباط.

ثانيًا، تم حتى الآن تنفيذ رعاية المعلمين لتحسين أداء المعلمين في مدارس المعلوماتية ومدرسة التحفيظ الإعدادية بأكبر قدر ممكن، ويمكن رؤية ذلك وفقًا لمؤشرات الرعاية الاجتماعية التي تشمل: الراتب، وتوفير المكافآت، وتوفير الفرص لتحسين قدرات التدريس، والراحة. ظروف بيئة العمل، إن رفاهية المعلمين الفخريين في مدرسة المعلوماتية ومدرسة التحفيظ الإعدادية من حيث الأرقام المالية ليست كبيرة بالمقارنة مع المدارس المتفوقة هناك، لأن هذه المدرسة لا تزال جديدة نسبيًا، ولا يزال هناك عدد قليل جدا من الطلاب في المدرسة. يميل المعلمون الفخريون الذين يشعرون بالتقدير والدعم ويتمتعون بظروف عمل جيدة إلى أن يكونوا أكثر تحفيزًا وحماسًا وتفانيًا في تقديم أفضل تعليم للطلاب.

ثالثًا، يساهم توفير الرعاية الاجتماعية للمعلمين بشكل كبير في تحسين أداء المعلمين في مدرسة تحفيدز أدزيكرا ساوانجان الإعدادية بمدينة ديبوك. ويمكن ملاحظة ذلك عند زيادة رواتب المعلمين، ويبدو المعلمون متحمسين، وهذا يعني أن الرعاية الاجتماعية قد ارتفعت. تأثير كبير على أداء المعلمين، لأن الرفاهية يمكن أن توفر التشجيع للموظفين لتحقيق أقصى قدر من الأداء.

الكلمات المفتاحية: المعلمون، الرعاية، والأداء

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Didik Sodikin
Nomor Induk Mahasiswa : 212520049
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Judul Tesis : Efektivitas Kesejahteraan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat.

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri, apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudin hari terbukti atau dibuktikan. Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 10 Februari 2024
Yang Membuat Pernyataan



Didik Sodikin

TANDA PERSETUJUAN TESIS

**EFEKTIVITAS KESEJAHTERAAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP INFORMATIKA DAN TAHFIDZ ADZIKRA
SAWANGAN, DEPOK, JAWA BARAT.**

TESIS

**Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua)
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)**

**Disusun Oleh:
Didik Sodikin
NIM: 212520049**

**Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan**

Jakarta, 15 Februari 2024

Pembimbing I



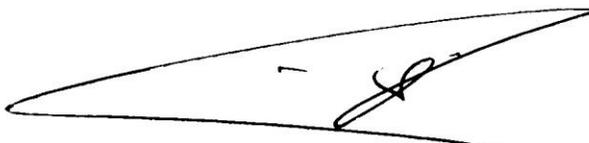
Dr. Susanto, M.A.

Pembimbing II



Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc., M.Ed.

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

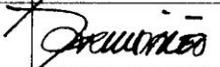
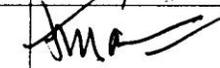
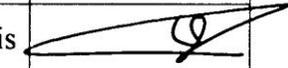
TANDA PENGESAHAN TESIS

EFEKTIVITAS KESEJAHTERAAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP INFORMATIKA DAN TAHFIDZ ADZIKRA
SAWANGAN, DEPOK, JAWA BARAT

Disusun Oleh:

Nama : Didik Sodikin
Nomor Induk Mahasiswa : 212520049
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah
Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal 15 Februari 2024

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M Darwis Hude, M.Si.	Penguji I	
3	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Penguji II	
4	Dr. Susanto, M.A.	Pembimbing I	
5	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc.,M.Ed.	Pembimbing II	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 17 Februari 2024
Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. H.M Darwis Hude, M.Si

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	h	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	'	ء	a
ذ	dz	غ	g	ي	y
ر	r	ف	f	-	-

Catatan :

- a. Konsonan yang ber-syaddah ditulis dengan rangkap, misalnya رب ditulis rabba
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis dengan *al-qâri'ah*, المساكين ditulis dengan *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang alif + lam (ال) (apabila diikuti huruf qamariyah ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf syamsiyah, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta'marbûthah* (ة), apabila terletak diakhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya البقرة ditulis *al-baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya ; زكاة المال ; *zakât al-mâl*, atau ditulis سورة النساء *surât an-Nisâ'*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya saja: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, yakni Nabi Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini terdapat sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Universitas PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar, M.A
2. Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I
4. Dosen Pembimbing Tesis Bapak Dr. Susanto, M.A dan Bapak Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc.,M.Ed, yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Segenap Civitas Universitas PTIQ Jakarta, para Dosen yang telah banyak

- memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini
6. Segenap keluarga besar SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra
 7. Kepada Bapak, Ibu, kakak dan seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi, nasihat, dorongan, bantuan, dan do'anya kepada penulis baik moril mau pun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
 8. Serta seluruh teman-teman mahasiswa Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
 9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya dalam mengharapakan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 15 Februari 2024
Penulis

Didik Sodikin

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	ix
Tanda Persetujuan Tesis.....	xi
Tanda Pengesahan Tesis.....	xiii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi.....	xix
Daftar Tabel.....	xxi
Daftar Gambar.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
F. Kerangka Teori	5
G. Tinjauan Pustaka/Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
H. Metodologi Riset.....	10
I. Jadwal penelitian.....	15
J. Sistematika penulisan.....	15
BAB II PENINGKATAN KINERJA GURU	17
A. Hakikat kinerja guru.....	17

B. Ruang Lingkup Kinerja Guru	22
C. Indikator kinerja guru.....	30
D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	34
E. Strategi Peningkatan Kinerja Guru	51
F. Mengukur Kinerja Guru.....	63
G. Langkah-langkah meningkatkan kinerja guru.....	74
H. Kinerja guru dalam perspektif Al-Qur'an.....	75
BAB III EFEKTIVITAS KESEJAHTERAAN GURU	87
A. Pengertian Kesejahteraan Guru.....	87
B. Manajemen Kesejahteraan Guru	93
C. Strategi Peningkatan Kesejahteraan Guru.....	98
D. Kesejahteraan dalam Perspektif Qur'an.....	101
BAB IV KESEJAHTERAAN DI SMP INFORMATIKA DAN TAHFIDZ ADZIKRA SAWANGAN - DEPOK	109
A. Profil SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.....	109
B. Temuan hasil Penelitian dan Pembahasan	117
BAB V PENUTUP	149
A. Kesimpulan	149
B. Implikasi Hasil Penelitian	150
C. Saran-saran.....	150
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1 Kriteria Kinerja Guru	51
Tabel IV. 2 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	112
Tabel IV. 3 Data Sarana dan Prasarana	116
Tabel IV. 4 Jawal Seragam Guru SMP IT Adzikra	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 1 Contoh Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	119
---	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bagi negara Indonesia, salah satu hal bagian terpenting dalam pembangunan dan mempertahankan negara adalah Pendidikan, dimana pendidikan itu sendiri akan memberikan atau menciptakan generasi agar mempunyai *Human Resources* (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas yang mampu berkompetisi dengan bangsa lain, maka dari itu manusia yang ada harus bisa mengembangkan dirinya lebih jauh agar kualitas diri dan potensi yang ada di dalam dirinya meningkat, hasil dari sebuah pendidikan adalah peningkatan kepribadian dan karakter seorang siswa serta prestasi belajar siswa dalam kurun waktu tertentu.

Peningkatan kepribadian dan karakter seorang siswa serta prestasi belajar siswa merupakan hasil dari proses KBM yang baik antara guru dengan siswa, seorang guru merupakan faktor utama untuk menciptakan kondisi yang menyenangkan dan berbeda dalam proses belajar mengajar yang dapat membentuk hasil pendidikan yang bagus, maka dari itu keahlian mengajar guru harus ditingkatkan supaya pendidik memiliki inspirasi yang tinggi dan tercapai kompetensi individu yang luar biasa, karena lulusan yang berkualitas dihasilkan melalui seorang pendidik yang memiliki kompetensi mengajar yang bagus.

Kualitas pendidikan akan dipengaruhi oleh Kinerja Guru, kualitas pendidikan yang baik akan diperoleh apabila guru-guru memiliki kinerja yang bagus, guru yang memiliki kemampuan kerja yang bagus jika guru tersebut mampu menguasai beberapa hal, seperti menguasai bahan ajar,

materi ajar, mampu melaksanakan program pembelajaran, mampu mengatur dan menguasai kelas, serta bisa memaksimalkan segala macam fasilitas belajar yang tersedia di sekolah untuk menunjang proses belajar mengajar di sekolah.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor contohnya gaji, tunjangan, jaminan serta *rewards*, seorang guru akan bekerja dengan penuh semangat jika hidupnya mampu disejahterakan kepada pekerjaan yang sedang dijalannya, tetapi sebaliknya, seorang guru akan bekerja secara tidak profesional jika pekerjaan yang dijalannya tidak memberikannya sebuah kesejahteraan jaminan kehidupan, karena guru tersebut harus dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga.¹ adanya gaji, tunjangan serta *rewards* adalah satu hal mengenai imbalan yang diberikan oleh lembaga terkait terhadap pekerja atas hasil kerja yang dilakukannya.

Namun demikian pada kenyataannya, Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra pun masih belum optimal, data-data tersebut dapat dilihat berdasarkan dari Rapor Pendidikan SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra yang masih rendah dalam aspek nilai literasi, numerasi dan proses pembelajaran. Maka dari itu, sekolah harus memiliki upaya strategi agar kinerja guru dapat ditingkatkan, salah satu diantara upaya itu adalah perlunya ditingkatkan kesejahteraan bagi seorang guru, tingginya kesejahteraan guru dapat meningkatkan kinerja guru, hal itu bisa dilihat berdasarkan kontribusi kesejahteraan yang diterima oleh guru.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup yang keras seperti saat ini seseorang sangat membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, tetapi kita ketahui juga, dalam persaingan dunia pekerjaan sangat ketat karena setiap orang ingin mempunyai pekerjaan yang layak yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut, setiap orang berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan yang bisa memenuhi kebutuhan hidup baik untuk saat ini maupun bagi kehidupannya di masa mendatang.

Seorang guru akan mendidik peserta didik secara maksimal, jika guru-guru selalu dibimbing dan diarahkan dengan baik dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga dapat dikerjakan dengan penuh komitmen oleh seorang atasan, dan pimpinan sekolah juga harus selalu memperhatikan kondisi dan kesejahteraan pegawainya (guru), sehingga para guru tidak memiliki berbagai macam keluhan dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, kepala sekolah harus bisa menunjukkan kharismanya seorang pemimpin, baik dalam kedisiplinan atau hal lain, agar para siswa

¹Wardani Purnama Sari, "Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah Riau," dalam *jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial Budaya dan Ekonomi*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2016, hal 67.

dan guru dapat meneladani hal baik tersebut, serta kepala sekolah harus menetapkan dan menjalankan prinsip-prinsip berupa peraturan yang masuk akal dan memudahkan, agar dapat diterima semua pihak dalam keterkaitannya dengan peningkatan mengajar guru.²

Gaji guru dalam hal ini guru honorer di swasta berada dibawah para pekerja yang lain, maka sudah bukan hal yang mengejutkan bahwa terdapat guru yang mengaku ada yang mencari objek diluar tugas mengajar, seperti menjadi *Privat Teacher*, menjadi tukang ojek dan lainnya, pemerintah Indonesia sangat prihatin melihat kondisi kesejahteraan guru, maka dari itu pemerintah mengadakan pemberian tunjangan yang berlipat dari gaji yang diterima, dengan tujuan jika kesejahteraannya sudah terpenuhi, semua guru bisa fokus mengajar ditempatnya mengajar dan tidak perlu mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.³ Kenyataan seperti ini tentu sangat mengharukan, guru yang dianggap sebagai "orang suci" dalam profesinya, telah mendengar baik di berita maupun tuntutan baru bahwa negara ingin menaikkan gaji guru, dan bahwa harga-harga akan dinaikkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sebelum adanya kejelasan mengenai kenaikan gaji guru.⁴

Dalam meningkatkan kesejahteraan guru, pemerintah hendaknya meningkatkan pemberian tunjangan yang diberikan kepada guru agar kehidupannya di masa depan lebih tercerahkan dan kegiatan belajar-mengajar yang berlangsung di kelas menjadi lebih terlibat. Langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan pertumbuhan anak bangsa dapat terdukung, jika kesejahteraan guru tidak terjamin, hasilnya akan menjadi kurang efektif. Oleh karena itu, utamakan kesejahteraan guru agar kinerja yang dihasilkan mendukung proses pembelajaran yang diharapkan dapat mencapai hasil yang baik, efektivitas tunjangan kesejahteraan yang diterima guru akan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas guru. Semakin tecukupnya kesejahteraan seorang guru, maka akan semakin besar kemungkinan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.⁵

Melalui pengamatan yang peneliti lakukan terlebih dahulu di SMP

² Setiawati, Rini Rizki. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Se- Kota Bandung, " *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.

³ Cak Mad, *Profesi Dan Etika Keguruan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2019, hal.86.

⁴ Sam M Chan dan Tuti T Sam, *Analisis SWOT: Kebijakan Pendidikan Era Otonomi daerah*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010, hal. 56.

⁵ Nanang Priatna dan Tito Sukanto, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013, hal. 87.

Informatika dan Tahfidz Adzikra, terdapat gejala-gejala seperti masih terdapat sebagian guru yang memiliki kinerja yang belum maksimal jika dilihat melalui Rekap Hasil Rapor Pendidikan dan Hasil Supervisi Guru yang dilakukan kepala sekolah. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset yang berjudul: “Efektivitas Kesejahteraan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Informatika Dan Tahfidz Adzikra Sawangan – Depok”.

B. Identifikasi Masalah

1. Kontribusi Kinerja guru belum terlihat maksimal terhadap pelaksanaan program-program di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Kota Depok.
2. Masih terdapat permasalahan dalam proses belajar mengajar di sekolah karena kurangnya komitmen serta tanggung jawab guru yang tinggi.
3. Tingkat kinerja guru dalam menjalankan tugas masih rendah.
4. Ketidakseimbangannya antara tingkat kesejahteraan yang diterima guru terhadap beban kerja yang ditanggungnya.
5. Efektivitas kesejahteraan guru belum maksimal dikarenakan sarana dan prasarana yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran belum optimal.
6. Hampir semua guru yang berada disekolah tersebut masih honorer sedangkan besarnya sumber gaji dari dana BOS tidak besar sehingga belum mencukupi.

C. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Bersandarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah tersebut pada:

1. Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan.
2. Efektivitas Kesejahteraan guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan

Sementara itu, untuk Rumusan Masalah jika berlandaskan dari Batasan dan Identifikasi Masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan?
2. Bagaimana Kesejahteraan guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan?
3. Bagaimana Kontribusi Kesejahteraan dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan?

D. Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah diatas, maka riset ini memiliki tujuan

sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.
2. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi Kesejahteraan Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.
3. Untuk menganalisis dan menemukan Efektivitas Kontribusi Kesejahteraan dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan yang hendak dicapai, maka Riset ini diharapkan mampu memiliki manfaat dalam bidang pendidikan baik secara langsung ataupun tidak langsung, manfaat dari penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Sekolah

Sebagai saran bagi sekolah agar bisa memperhatikan Kesejahteraan Guru dan Kinerja Guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat.

2. Untuk masyarakat/pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan atau pedoman untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesejahteraan guru yang harus diketahui oleh masyarakat dan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

3. Untuk Peneliti

- a. Sebagai ilmu pengetahuan baru tentang analisis kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat
- b. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar (M.Pd) Magister Pendidikan dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas PTIQ Jakarta.

F. Kerangka Teori

1. Kinerja Guru

Untuk membahas Kinerja Guru, peneliti akan menggunakan *Grand Theory* antara lain:

- a. Teori Kinerja Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja guru berasal dari “istilah Inggris, yaitu kata *performance*, kata *performance* berasal dari kata “*perform*” yang berarti “*to show*” atau “*to perform*”, artinya pekerjaan kinerja, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, demonstrasi, atau prestasi kerja, hal itu memiliki arti bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, kinerja yang

- ditunjukkan, atau kemampuan bekerja.
- b. Teori Kinerja dalam Materi Pelatihan “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, menyatakan : Kinerja adalah suatu bentuk perilaku individu atau organisasi yang memiliki orientasi kinerja”.⁶
 - c. Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen juga menjelaskan : “Teori Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi, kompetensi tersebut meliputi kompetensi pendidikan, personal sosial dan professional. Undang-undang tersebut juga menjelaskan bahwa guru professional menduduki jabatan pada jenjang pendidikan anak usia dini, dasar dan menengah dalam kurikulum pendidikan formal yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
 - d. Teori kinerja guru berdasarkan Payaman J Simanjuntak dari Lembaga penelitian Penerbitan Fakultas Ekonomi menyatakan : “kinerja guru pada hakikatnya merupakan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar pada saat mengajar di suatu kelas, kinerja seorang guru dapat dilihat dari konteks dan kondisi kerja sehari-hari, kinerja dapat dilihat dari aktivitas dalam melaksanakan tugas dan sifat/kualitas dalam melakukan aktivitas/tugas tersebut, kinerja dapat dilihat dari aktivitas dalam melaksanakan tugas dan sifat/kualitas pelaksanaan tugas ini dan ini adalah keseluruhan aktivitas kinerja yang dilakukan lembaga/organisasi”.⁷
 - e. Teori Kinerja guru di sampaikan juga oleh Prawirosentono, beliau menjelaskan bahwa: “kinerja guru dapat diartikan sebagai derajat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan”.⁸
 - f. Teori Kinerja guru disampaikan juga oleh Anwar Prabu Mangkunegara, beliau menjelaskan: “kinerja guru merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

⁶Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hal.11-12.

⁷Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005, hal. 17.

⁸Momon Sudarman, *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013, hal.135

diberikan kepadanya, tindakan dan reaksi itu yang menghasilkan *output* baik terkait dengan tindakan yang dilakukannya ketika menghadapi tantangan.⁹

2. Peningkatan kesejahteraan Guru

Untuk membahas peningkatan kinerja guru, peneliti akan menggunakan *Grand Theory* antara lain:

- a. Teori Kesejahteraan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa “Kesejahteraan adalah keadaan damai, yang aman sentosa, makmur dan serba cukup”.¹⁰
- b. Teori Kesejahteraan Guru dipaparkan juga oleh Hasibuan, “Kesejahteraan guru balas jasa pelengkap atau kompensasi (material dan non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan)”.¹¹
- c. Menurut Ahmad Mustofa, Kesejahteraan Guru memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Meningkatkan taraf kehidupan guru menuju yang lebih baik dan manusiawi

Melalui Kesejahteraan Guru, guru memperoleh penghidupan dan penghasilan untuk menghidupi dirinya dan juga meningkatkan kesejahteraannya dalam bentuk kesejahteraan sosial.

- 2) Sebagai motivator bagi guru agar melaksanakan tugasnya dengan lebih semangat, baik materil maupun spiritual.

Kesejahteraan Guru mendorong atau memotivasi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab sehubungan dengan profesinya.

- 3) Menanamkan rasa kesadaran kerja dan tanggung jawab dengan tugasnya

Agar kehidupan masyarakat lebih bijaksana, guru harus sungguh-sungguh menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, sehingga pendidikan bisa berkualitas. Negara memberikan bantuan sosial sebagai imbalan kepada guru yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

- 4) Sebagai sarana untuk masa depan dan sebagai persiapan masa depan setelah karir mengajar.

Artinya, seorang guru tidak dapat selamanya mengajar di suatu sekolah, tetapi suatu saat dapat pensiun atau berhenti

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2008, hal. 67.

¹⁰Kamus Besar Bahasa Indonesia

¹¹Malayu dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Bumi Aksara, 2014, hal. 273-275

mengajar. Selain tunjangan guru berupa gaji pokok selama mengajar di sekolah, ada juga tunjangan guru berupa tunjangan yang diterima guru.

Contoh: asuransi kesehatan, tunjangan liburan, dan lain-lain.

- 5) Peningkatan Kesejahteraan guru mempunyai fungsi memberikan kepuasan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya secara baik dan optimal atau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebab Kesehatan pekerja termasuk guru merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan karena mempengaruhi pekerjaan utama guru dalam belajar dan mengajar.
- d. Dijelaskan dalam Alam Rudianto mengenai Kesejahteraan Guru.

Kepedulian terhadap guru mempunyai banyak bentuk, termasuk kebutuhan berwujud dan tidak berwujud. Kebutuhan materi antara lain meliputi:

- 1) Keinginan untuk mencari nafkah atau memperoleh penghasilan untuk menghidupi diri sendiri;
- 2) Keinginan untuk mencapai hasil kerja;
- 3) Keinginan untuk mencapai atau meningkatkan kekayaan.

Sedangkan kebutuhan non-materi meliputi:

- 1) Keinginan untuk menerima kasih sayang dan cinta dari orang lain;
 - 2) Perasaan bersyukur, aman, dan keinginan akan kedamaian;
 - 3) Keinginan untuk mempertahankan dan meningkatkan harga diri.¹²
- e. Ukuran kekayaan bersifat relatif dan sulit diukur berdasarkan kecukupan materi. Oleh karena itu, Isjoni menjelaskan, kebahagiaan guru dapat ditentukan oleh indikator-indikator berikut:
- 1) Pendapatan bulanan harus mampu memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari keluarga secara teratur dan kualitatif;
 - 2) Memenuhi kebutuhan pendidikan keluarga secara akurat dan optimal;
 - 3) Memiliki kemampuan untuk terus belajar dan berkembang secara profesional.
 - 4) Mereka mempunyai kemampuan mengembangkan komunikasi ke arah yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuannya, baik melalui pemanfaatan teknologi maupun melalui cara-cara tradisional. Pendapatan yang dimaksud tidak hanya mencakup pendapatan dari gaji guru (guru PNS atau relawan, yayasan),

¹²Alam, Rudianto, *Ekonomi SMA/MA Kurikulum 2013 kls X*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 30

namun juga pendapatan dari sumber lain.¹³

G. Tinjauan Pustaka/ Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk memperdalam penelitian ini dan membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, berikut ini disajikan terkait hasil penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti Estanurdianto tahun 2019 yang berjudul Efektivitas Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Supervisi terhadap Proses Pembelajaran Guru Non PNS, dalam jurnal itu menjelaskan bahwa “kesejahteraan memiliki efektivitas kontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru non PNS dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada SMK Swasta Se-Kabupaten Kulon Progo, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tingkat kesejahteraan yang tinggi maka kinerja guru juga akan menjadi optimal, namun sebaliknya, jika kesejahteraan rendah maka kinerja guru juga akan menjadi kurang optimal”.¹⁴
2. Dalam Jurnal Yang Berjudul Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru : Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi oleh dalam Penelitian Josua Manik, Marlinda Siahaan Tahun 2001 menjelaskan bahwa “pengaruh pemberian reward prestasi kerja kepada guru melalui motivasi kerja memberikan hubungan yang signifikan antara variabel motivasi guru dengan kinerja guru, hasil dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa insentif materi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja guru, tetapi melalui insentif secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru, insentif materi berpengaruh positif signifikan terhadap rangsangan, dan rangsangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, insentif material merupakan salah satu faktor yang memotivasi orang untuk meningkatkan prestasi kerjanya, memberikan insentif untuk zat yang memenuhi kebutuhan dan kebutuhan orang memotivasi orang untuk mengoptimalkan keterampilan mereka demi kinerja organisasi yang efisien dan lebih baik”.¹⁵
3. Berdasarkan penelitian tesis yang dilakukan oleh Susilowati Tahun 2020 di Universitas PGRI Semarang Program Study Manajemen

¹³ Isjoni, *Kinerja Guru*, Bandung : FKIP Universitas Bandung, 2000, hal.17

¹⁴ Estanurdianto, *Efektivitas Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Supervisi terhadap Pelaksanaan Proses Pembelajaran Guru Non PNS*, Yogyakarta: Media Manajemen Pendidikan, 2019, hal. 16-25.

¹⁵ Josua Manik dan Marlinda Siahaan, “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru, Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi, Universitas Advent Indonesia,” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No.2 Tahun 2021, hal. 145-163.

Pendidikan Dengan Judul Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus Cakra Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, dalam Penelitian tersebut dijelaskan bahwa “tunjangan profesi dan profesionalisme guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada Gugus Cakra Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, maka semakin meningkat tunjangan profesi dan profesionalisme guru, maka kinerja guru juga akan meningkat”¹⁶.

Dari beberapa referensi jurnal yang dikutip diatas, relevansi nya dengan Penelitian saya adalah dapat mengetahui seberapa besar efektivitas kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu perbedaannya adalah dapat dilihat pada indicator-indikator pengaruhnya terhadap kinerja guru, jika literatur sebelumnya hanya berfokus pada satu indikator, maka penelitian saya memiliki indikator yang variative , bahkan ada indikator yang tidak didapatkan ditempat lain untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.

H. Metodologi Riset

Metode yang digunakan dalam riset ini adalah metode kualitatif yaitu metode riset yang benar-benar dapat menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat.¹⁷

1. Pemilihan Objek Riset

Riset ini dilakukan di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan kota Depok, alasan pemilihan objek riset tersebut adalah dikarenakan karakteristik informan atau sampel penelitian memiliki kesamaan dengan tujuan penelitian ini, selain itu SMP tersebut secara geografis lokasinya dekat dengan tempat tinggal peneliti, sehingga memudahkan peneliti untuk mencari lebih dalam lagi mengenai penelitian ini.

2. Data dan Sumber Data

Data dalam riset ini berbentuk data deskriptif atau naratif dengan sumber data:

- a. Pihak Manajemen Yayasan Bidang Pendidikan 1 Orang
- b. Kepala Sekolah 1 Orang
- c. Guru 3 Orang
- d. Wali Murid 2 Orang

¹⁶Susilowati. “Pengaruh Tunjangan Profesi dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus Cakra Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.” *Tesis*. Semarang: Universitas PGRI, 2020.

¹⁷Sudayono, *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, hal.11.

e. Siswa 2 Orang

Ketepatan dalam memilih dan menentukan sumber data dalam penelitian akan turut menentukan ketepatan, kekayaan data dan atau informasi yang diperoleh peneliti, menurut Lofland mengatakan bahwa: “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain”.¹⁸

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data, berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya, data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, dalam penelitian ini adalah informan sebagai sumber informasi penelitian.¹⁹

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan yang diadakan oleh perpustakaan dan lain sebagainya, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen, literatur, artikel, jurnal dan rekaman hasil dari wawancara.

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya, pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya.

Untuk memperoleh data seperti yang dimaksudkan tersebut, dalam penelitian dapat digunakan berbagai macam metode diantaranya adalah:

1) Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab atau dialog verbal antara pewawancara dengan narasumber dengan tujuan memperoleh informasi yang dibutuhkan peneliti, wawancara merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data atau informasi

¹⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010, hal. 157.

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabet, 2016, hal. 225.

dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan yang dijawab secara lisan oleh responden.²⁰ Dalam penelitian ini sesuai sasaran dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui **Efektivitas Kesejahteraan dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawaangan Kota Depok.**

2) Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan gejala secara sistematis yang dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang terjadi pada subjek riset. Sebagai suatu metode pengumpulan data, observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang terjadi pada suatu gejala, dengan mengamati langsung keadaan di lapangan ketika gejala-gejala terjadi pada subjek penelitian, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap masalah yang diteliti.

3) Studi Dokumen

Peneliti dokumen adalah suatu metode pengumpulan data melalui pengklasifikasian dan pengklasifikasian dokumen, yang bersumber dari dokumen, buku, surat kabar, majalah dan sumber lain yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai riset. berdasarkan pemahaman tersebut, dikatakan bahwa teknik studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang membutuhkan dokumen-dokumen yang berkenaan penelitian untuk dianalisis.²¹

3. Teknik Input dan Analisis Data

Analisa data kualitatif ini sebagai cara jawaban data berdasarkan hasil diperoleh disusun dalam bentuk pengumpulan data kemudian dilakukan reduksi data atau pengolahan data yang menghasilkan data kemudian diambil kesimpulan, hal ini dilakukan saling berkait dengan proses pengumpulan data.

Analisa kualitatif permasalahan dalam membahas tentang analisis data dalam penelitian menurut hubeberman dan miles menggunakan model interaktif yaitu terdiri dari tiga hal utama, yaitu:

²⁰Maman Rachman, "Penelitian Tindakan Kelas (Dalon Bagan)," *Tesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2008.

²¹Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015, hal. 101

- a. Reduksi data;
- b. Penyajian data;
- c. Penarikan kesimpulan/verifikasi

Ketiga kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang terjadi secara parallel pada saat pengumpulan data, sebelum pengumpulan data, selama pengumpulan data dan setelah pengumpulan data sehingga membentuk satu kesatuan yang menghasilkan suatu wawasan umum yang disebut analisis.

Dalam model interaktif, ketiga jenis kegiatan analisis dan pengumpulan data menjadi proses yang beriklus dan interaktif. Peneliti harus secara aktif berpindah antar sumbu kumparan selama pengumpulan selama pengumpulan data dan beralih antara aktivitas reduksi, presentasi dan inferensi/verifikasi selama penelitian. Dengan cara ini, penelitian merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan berulang-ulang. Kegiatan keempat terjadi selama dan setelah pengumpulan data, kegiatan ini berakhir hanya ketika penulis akhir penelitian siap bekerja, dibawah ini adalah penjelasan singkat dari masing-masing proses:

- a. Tahap pengumpulan data

Pada fase ini peneliti terlebih dahulu melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditetapkan, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, proses pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan analisis dokumen untuk memperoleh data yang diperlukan.

- b. Tahap Reduksi Data

Penelitian bahwa tahap reduksi data merupakan bagian dari kegiatan analitis, sehingga merupakan keputusan analitis untuk memutuskan bagian mana dari data yang diperlukan, pola mana yang merangkum beberapa bagian, dan cerita mana yang terungkap. Proses reduksi data dimaksudkan untuk membantu meningkatkan, karena keputusan individu dibuang. Data dipertajam, dikategorikan, diarahkan, dihilangkan dan diorganisasikan sedemikian rupa sehingga memudahkan penarikan kesimpulan dan melanjutkan proses validasi.

- c. Penyajian Data

Langkah selanjutnya dalam reduksi data adalah menyajikan data sebagai kumpulan informasi terstruktur yang memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Mencermati penyajian data ini membantu peneliti memahami apa yang terjadi dan apa yang perlu dilakukan. Artinya peneliti dapat melanjutkan analisisnya atau mencoba mengambil Tindakan berdasarkan wawasan tersebut.

d. Verifikasi dan Penarikan kesimpulan

Tahap terakhir dari proses pengumpulan data adalah penarikan kesimpulan yang bermakna dan ditafsirkan dari data yang disajikan, atau analisis data yang diperoleh selama tahap pengumpulan data. Pada langkah selanjutnya, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu penalaran induktif, untuk menganalisis data yang diperoleh dari lapangan, ini dimulai dengan menganalisis data yang dikumpulkan selama penelitian dan mencapai suatu kesimpulan.

4. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam tahap pengujian keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu pengecekan, pengecekan ulang, dan pengecekan silang terhadap data yang diperoleh. Triangulasi melibatkan peninjauan kembali data faktual dan informasional yang direkam dengan menggunakan sesuatu selain data yang dijadikan bahan perbandingan, triangulasi dilakukan melalui penggunaan sumber dan peran lain atau sumber data yang baru, mencari informan lain, mengecek kembali setiap informasi yang diterima dan menginterpretasikan data empirik yang dikaitkan dengan teori yang mendukung riset ini. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah dengan memeriksa kriteria kredibilitas seperti:

- a. Keikutsertaan peneliti dalam pengamatan fenomena yang diteliti, secara rutin dan mengkonfirmasi informan terhadap gejala atau hal-hal yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.
- b. Pemeriksaan kembali temuan penelitian dan didiskusikan atau dimintakan tanggapan dengan pihak yang memahami masalah penelitian.
- c. Analisis kasus negatif atau menggunakan kasus yang ekstrim dalam rangka membandingkan temuan penelitian dengan peristiwa negatif atau bertentangan lainnya sesuai kondisi nyata sebagaimana adanya.
- d. Kecukupan referensi mengacu pada tersedianya data dan informasi yang diperoleh dari informasi dan pengamatan sesuai ingatan, berita media, pengalaman dan informasi dari pihak terkait lainnya berupa dokumen tertentu.

Cara penyebaran data, fakta, dan informasi dalam penelitian ini adalah melalui triangulasi yang melibatkan seluruh narasumber, peneliti, melakukan wawancara, mengolah data yang diperoleh, serta menganalisis dan membenarkan data dan informasi yang dikumpulkan, yaitu untuk menetapkan validitas, reliabilitas, atau dapat dipercaya untuk diuji.

Data diinterpretasikan menggunakan kategori yang telah ditentukan sebelumnya, data yang dikumpulkan dihubungkan dengan

kategori yang telah ditentukan dan diuji, kemudian dapat diinterpretasikan dalam kaitannya dengan konsep dan teori yang ada. Pada tahap ini peneliti menggunakan sesuatu selain data untuk menguji keabsahan data. Artinya, untuk keperluan administratif atau untuk membandingkan data, peneliti membandingkan dan memvalidasi pengamatan dari berbagai sumber data dan objek lain.

Selain itu peneliti juga memeriksa keabsahan data dengan menggunakan kriteria tingkat reliabilitas (kredibilitas) dan kepastian agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan diterima sebagai sumber data.

I. Jadwal penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu																			
		Tahun 2023																			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan Usulan Proposal																				
2	Sidang Usulan Proposal																				
3	Revisi Usulan Proposal																				
4	Penyusunan Instrumen																				
5	Penyebaran Instrumen																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Analisis Data																				
8	Penyusunan Tesis																				
9	Seminar Proposal																				
10	Sidang Tesis																				

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

J. Sistematika penulisan

Sistematika bagian isi dari tesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I, Bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Dalam bab ini penulis mencoba untuk menguraikan bagian yang menjadi latar belakang pemilihan judul penelitian ini, yang berlandaskan dari keingintahuan penulis kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, kemudian penulis mengamati tentang kesejahteraan guru-guru disekolah tersebut dengan tujuan, apakah kesejahteraan tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Masalah yang akan diteliti harus dirumuskan secara jelas didukung dengan pendekatan dan teori-teori untuk menjawab permasalahan, pengujian hipotesis atau dengan yang akan diungkap. Menyebutkan beberapa penelitian relevan terdahulu yang kemudian dibandingkan dengan penelitian yang penulis lakukan, pada pendahuluan juga dijelaskan tentang tujuan penelitiannya serta kontribusinya bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

BAB II Pada Bab ini penulis mencoba untuk menguraikan tentang tinjauan pustaka tentang Kinerja Guru, yang meliputi makna kinerja guru, ruang lingkup, indikator, faktor-faktor, mengukur kinerja guru, strategi peningkatan kinerja guru, langkah-langkah peningkatan kinerja guru dan kinerja guru dalam perspektif Al-Qur'an.

BAB III, Dalam bab ini, penulis mencoba untuk menguraikan tentang kajian pustaka yang berisikan tentang efektivitas kesejahteraan guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, yang meliputi tentang makna kesejahteraan guru, manajemen kesejahteraan guru, strategi peningkatan kinerja guru, dan kesejahteraan guru dalam perspektif AlQuran

BAB IV, Bab ini penulis memaparkan mengenai temuan riset dan melakukan pembahasan, hal itu dirincikan dari penguraian Profil, Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, Kesejahteraan guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra serta Efektivitas Kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP informatika dan Tahfidz Adzikra

BAB V Penutup, Bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi yang mungkin berguna bagi peneliti dan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok.

BAB II

PENINGKATAN KINERJA GURU

A. Hakikat kinerja guru

Kinerja guru mengacu pada kemampuan guru dalam menyelesaikan tugasnya, apabila hasil yang dicapai sesuai dengan kriteria yang ditentukan maka kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan.¹ Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi orang tersebut terhadap lembaga, hal tersebut mencakup namun tidak terbatas pada kuantitas kerjaan, kualitas kerjaan, durasi kerjaan, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.²

Oleh karena itu, kinerja guru merupakan wujud kompetensi guru yang meliputi kemampuan dan motivasi menyelesaikan tugas serta motivasi untuk pengembangan lebih lanjut.³ Jenis kinerja guru dipahami sebagai hasil kinerja individu secara kualitatif dan kuantitatif yang disesuaikan dengan peran dan tugas guru dalam organisasi sekolah dalam jangka waktu tertentu, serta dikaitkan dengan nilai atau standar pada organisasi tempat orang tersebut bekerja.

¹ Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Gava Media, 2013, hal. 219 – 226.

² Yudi, Supriyanto. “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja.” *Tesis*, Tuban: Universitas PGRI Ronggolawe, 2015.

³ Bungawati, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK N 7,” dalam *Jurnal Competitiveness*, Vol.10 No.2 Tahun 2016, hal. 3.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, kinerja guru adalah “proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya, antara lain:

1. Merencanakan Perangkat Pembelajaran
2. Melaksanakan Pembelajaran
3. Evaluasi hasil pembelajaran;
4. Membimbing;
5. dan mengajarkan peserta didik.⁴

Dalam (PP) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa: “pendidikan (guru) harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, kompetensi yang dimasuk adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik meliputi penguasaan karakteristik peserta didik, teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum dan potensi peserta didik, komunikasi dengan siswa”.

Kemampuan pribadi untuk berperilaku sesuai dengan norma-norma agama, hukum, sosial dan budaya nasional, menampilkan kepribadian yang matang dan berbudi luhur, menunjukkan tanggung jawab guru yang tinggi dan etos kerja yang membanggakan. Rasa motivasi diri yang kuat pada diri guru memungkinkan mereka mengembangkan kurikulum dan potensi siswanya, serta kuatnya rasa etika profesi, tanggung jawab, dan kebanggaan menjadi seorang guru. Empati yang kuat memungkinkan Anda memahami karakteristik siswa dan menguasai prinsip-prinsip, dan dalam konteks belajar-mengajar, mampu membangun hubungan meningkatkan hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa.⁵ Terlaksanya tugas pokok seorang guru tidak terlepas dari kemampuan guru dalam memperoleh pengetahuan dan menerapkannya serta keterampilan sebagai kompetensi yang diperlukan, sesuai dengan arahan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Pelaksanaan tugas pokok seorang guru berlangsung dalam kontak dengan orang lain, dalam hal ini siswa, teman sejawat, wali murid, dan masyarakat. Hubungan interpersonal yang baik akan menciptakan suasana dan lingkungan yang sesuai bagi proses belajar mengajar. Ada lima dimensi kecerdasan emosional yaitu:

1. Memahami emosi diri sendiri;

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara dan Mela Puspitasari, “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Guru SMA”, dalam *Jurnal Kependidikan*, Vol. 45 No. 2 Tahun 2015, hal. 142-155.

2. Mengatasi emosi diri sendiri;
3. Memotivasi diri sendiri;
4. Empati;
5. dan membangun hubungan yang baik karena sangat berkaitan dengan kinerja guru.

Berdasarkan lima poin di atas, kecerdasan emosional khususnya spontanitas, empati, dan membangun di hubungkan erat kaitannya dengan aspek kinerja guru dalam kemampuan pedagogik dan kemampuan kepribadian guru. Kinerja atas apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh staff mempengaruhi kontribusi anda pada organisasi, hal ini antara lain meliputi volume produksi, masa produksi, kehadiran kerja dan itu termasuk sikap produksi.⁶

Oleh karena itu, kinerja guru merupakan wujud kemampuan seorang pendidik meliputi keahlian dan menjadi motivator dalam menyelesaikan tugas serta memotivasi untuk pengembangan lebih lanjut⁷ pemahaman ini lebih menekankan pada sejauh mana kontribusi hasil kerja seorang pegawai terhadap organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja seorang guru adalah lingkungan kerja sekitar. Lingkungan kerja yang baik mendorong efisiensi kerja guru, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya, peningkatan mutu pendidikan tergantung pada motivasi orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut. Dalam dunia pendidikan, khususnya guru merupakan salah satu faktor utama penentu mutu hasil pendidikan karena kedudukannya yang penting, sistem pendidikan harus fokus terhadap peningkatan jumlah dan kualitas guru.

Indikator suatu negara terutama ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, yang selanjutnya ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin banyak sumber daya manusia maka semakin tinggi pula tingkat pendidikannya, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut ditentukan yang utama oleh kinerja guru.⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia secara umum menyatakan: “ Prestasi adalah sesuatu yang dapat dicapai, hasil yang terbukti atau kemampuan bekerja menggunakan media”, kata Sedarmayanti pada tahun 2010,

⁶Yudi, Supriyanto. “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja.” *Tesis*. Tuban : Universitas PGRI Ronggolawe, 2015.

⁷Bungawati, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK N 7 Makassar”, dalam *Jurnal Competitiveness*. Vol. 10. No. 2 Tahun 2016, hal. 3.

⁸Sri Setiyati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Gunung Kidul” dalam *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22 No. 2 Tahun 2014, hal. 200-207.

“kinerja mencakup beberapa aspek yaitu : mutu kerja, ketepatan waktu (*punctuality*), inisiatif, kemampuan dan komunikasi”.⁹

Guru memainkan peranan yang sangat penting dalam pendidikan, dan tanggung jawab terhadap mutu pendidikan berada di tangan guru, Oleh karena itu, guru perlu mengembangkan diri dengan meningkatkan keterampilan dan kinerjanya peran dan tanggung jawab seorang guru Diartika adalah mendidik, membimbing dan membimbing siswa sedemikian rupa sehingga bertumbuh secara mental dan spiritual serta meningkatkan kematangan jasmani dan rohaninya. Artinya semua kegiatan dilakukan oleh guru.¹⁰

Kata 'kinerja' merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris 'achievement', secara etimologi kata “kinerja” berasal dari kata “eksekutif” yang berarti “melakukan”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja mengacu pada prestasi kerja, hasil kerja, dan penampilan kerja, dalam kamus, “kinerja” berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang terbukti, atau kemampuan melakukan suatu pekerjaan, materi pelatihan evaluasi kinerja guru yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Tenaga Kependidikan menyebutkan bahwa “kinerja” merupakan suatu bentuk perilaku individu atau organisasi yang berorientasi pada kinerja.¹¹

Menurut para ahli, kinerja dapat mempunyai arti yang berbeda-beda.

1. Menurut Tjutju dan Suwanto, “Kinerja adalah hasil nyata yang ditunjukkan seseorang setelah melaksanakan tugas dan perannya dalam suatu organisasi”.
2. Sulistiyo menurut Muhlisin berpendapat bahwa “Kinerja adalah ukuran keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu kemampuan mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.
3. Menurut Uhar Suharsaputra, “Kinerja adalah kemampuan kerja atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
4. Aritonan menyatakan, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah dan tanpa melanggar undang-undang sesuai dengan etika.

⁹Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2010, hal. 53.

¹⁰Uray Iskandar, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”. dalam *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* Vol.10 No.1 Tahun 2013 hal. 1018-1027.

¹¹Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008, hal. 20.

Indikator kinerja adalah perilaku atau aktivitas yang ditunjukkan seseorang ketika melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu kesuksesan profesional harus selaras dengan hukum, aktivitas etika dan estetika yang dilakukan seseorang saat melakukan suatu pekerjaan mewakili cara mereka berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dr. A Dale Timpe dalam Uhar Suharsaputra, kinerja adalah seperangkat keterampilan mendasar yang dikuasai seseorang ketika berada ditempat kerja terbagi menjadi tiga unsur yang saling terkait yaitu pengetahuan, keterampilan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis.

Standar kinerja merupakan ukuran tanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan, menurut Ivacevich melalui Direktorat Jenderal Tenaga Kependidikan, tolak ukur tersebut antara lain:

1. Hasil terkait dengan indikator kinerja utama organisasi;
2. Efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya yang langka oleh suatu organisasi;
3. Kepuasan adalah keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai atau anggotanya;
4. Kemampuan beradaptasi, berkaitan dengan sejauh mana respons organisasi terhadap perubahan¹²

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menjelaskan bahwa pendidik dalam hal ini guru harus berkompoten sebagai agen pembelajaran pada pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini. Orientasi normatif ini menekankan bahwa guru, sebagai subjek pembelajaran mempunyai tanggung jawab utama untuk menyampaikan pengetahuan kepada siswa, dan bahwa guru juga harus memperoleh keterampilan pedagogic, pribadi, profesional dan sosial.¹³

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan menghadapi peserta didik, termasuk memahami wawasan guru terhadap prinsip dan filosofi pendidikan, serta memahami potensi dan keberagaman peserta didik. Kompetensi Pribadi seorang guru yang menjadi teladan bagi murid-muridnya harus mempunyai unsur-unsur sebagai berikut : sikap dan kepribadian yang menyeluruh, kompetensi profesional, mengajar, mengawasi siswa, melatih, menilai dan mengevaluasi, keterampilan interpersonal, kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, wali murid dan masyarakat sekitar serta pendidikan dengan tujuan agar mampu menjadi teladan bagi

¹²Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008, hal. 20

¹³Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005

murid-muridnya dalam segala aspek kehidupan,

Seorang gur yang baik niscaya dapat mengajar, bimbingan dan pelatihan secara efektif dan efisien, hal ini diyakini dapat meotivasi siswa untuk emncapai potensi maksimalnya guna mencapai standar pendidikan yang diberikan ,apabila kemampuan mengajar guru memenuhi syarat standar tugas yang dilaksanakan, maka akan berdampak positif terhadap hasil yang dicapai dan meningkatkan perubahan prestasi akademik siswa.¹⁴

Pengembangan profesionalisasi guru sangatlah penting mengingat berapa strategisnya peran guru dalam upaya meningkatkan mutu, relevansi dan efisiensi pendidikan. Kinerja atau prestasi dipahami sebagai tindakan menunjukkan atau melaksanakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja suatu kegiatan yang ditunjukkan oleh seorang pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal, dan kinerja adalah tindakan menunjukkan atau melaksanakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja suatu kegiatan yang dilakukan seorang pegawai dalam rangka mencapai hasil kerja yang maksimal, dalam situasi dan lingkungan kerja sehari-hari, aktivitas yang dilakukan seseorang saat melakkan pekerjaannya menunjukkan bagaimana orang tersebut bermaksud mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵

B. Ruang Lingkup Kinerja Guru

Dalam ruang lingkup guru merupakan ujung tombak utama dalam mendidik anak negeri (dan yang paling sering berinteraksi dengan siswa), guru kini menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari bagi masyarakat luas. Kinerja guru tentunya bukan suatu hal yang terjadi begitu saja dan dipengaruhi oleh faktor kinerja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja)
2. *Education*
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat pendapatan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Kondisi Kerja
9. Sarana dan Prasarana

¹⁴Martinis Yamin, dkk, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010, hal. 21.

¹⁵Ahmad Durul Napis dan Nur Alim Noor, "Pengaruh kepemimpinan sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SDN 04 durikosambicengkareng Jakarta Barat", dalam *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 253-258.

10. Teknologi

11. Peluang Sukses

Jika didukung oleh beberapa variabel lain, kinerja guru meningkat secara signifikan, variabel yang dimaksud adalah supervisi Kepala Sekolah dan Kepemimpinan. Variabel ini juga mempengaruhi dan berperan dalam keberhasilan peningkatan kinerja guru, kinerja guru ditentukan oleh berbagai spesifikasi dan standar kompetensi yang perlu dimiliki setiap guru, yang ada hubungannya dengan kinerja guru.

Bentuk tindakan adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Kinerja juga dapat ditinjau dari beberapa indikator, indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator tersebut seperti:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Berdasarkan keterangan di atas mengenai indikator atau tolak ukur kinerja guru, maka proses belajar mengajar pada saat guru mengajarkan materi di kelas tidaklah semudah yang dikira, namun untuk melaksanakan pembelajaran yang baik maka guru harus mempunyai pengetahuan dan persiapan pembelajaran yang baik, tujuan yang terkandung dalam Indikator Keberhasilan Pembelajaran dapat dijadikan pedoman pada saat melaksanakan pembelajaran.

Guru sebagai pemberi inspirasi pembelajaran harus mampu mengungkapkan diri dan memberikan inspirasi kepada peserta didik sehingga lahirlah beragam pemikiran, gagasan dan gagasan baru melalui kegiatan belajar dan belajar, untuk mencapai tujuan tersebut, guru harus mampu menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman, tertib, dan optimis¹⁶

Pembangunan suatu negara bergantung pada sumber daya manusia yang berbakat, Di era globalisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan harus dilakukan secara maksimal di semua bidang pendidikan, pasal 2 menyatakan bahwa ruang lingkup standar nasional pendidikan

¹⁶Guntoro, "Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Jurnal Ilmiah Iqra*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2020, hal. 64-69.

terdiri atas delapan bidang, yaitu: standar isi, standar proses, standar kompetensi kelulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar manajemen, standar keuangan, dan standar evaluasi itu

Guna mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan, maka penting bagi guru sebagai individu yang mempunyai peranan penting dalam perkembangan dunia pendidikan selanjutnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran.¹⁷

Faktor lingkungan kerja hendaknya mendapat perhatian semua pihak yang terlibat dalam pengembangan lebih lanjut pendidikan yang ada, hal ini masuk akal, dan guru akan berkinerja lebih baik dan melakukan pekerjaan lebih baik jika mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman, sesuai, dan mendukung. Kebanyakan guru mempunyai permasalahan pada fasilitas sekolah yang tidak memungkinkan guru bekerja dengan aman dan nyaman, kebersihan kelas kurang memadai, beberapa kelas kurang penerangan, benda sering hilang saat pembelajaran, dan anak terlalu berisik,¹⁸

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi, dengan kata lain kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (kompetensi), agar berhasil menyelesaikan tugasnya, guru harus memiliki empat kompetensi penting untuk meningkatkan kinerja pembelajaran. Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan evaluasi yang harus dimiliki seorang guru atau pendidik agar dapat menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan.¹⁹

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam melaksanakan pekerjaan profesionalnya. Perilaku, dan dimensi kompetensi meliputi pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, sikap, dan minat, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain keyakinan, keterampilan, pengalaman, ciri-ciri kepribadian, motivasi, masalah emosional, kemampuan intelektual, dan budaya perusahaan.²⁰

¹⁷Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya", dalam *Jurnal Idaarah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, Vol. 1 No.1 Tahun 2017, hal.133-142.

¹⁸Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi", dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2018, hal. 1-10.

¹⁹Yenny, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu", dalam *Jurnal Katalogis*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2018, hal. 98-105.

²⁰ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005.

Derajat kinerja guru dapat diketahui berdasarkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai sebagai unjuk kerja yang mempengaruhi peran, perilaku, hasil, dan pekerjaan seseorang, kompetensi guru merupakan seperangkat perilaku cerdas dan bertanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai prasyarat agar dianggap kompeten oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas sesuai profesinya.²¹

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab 4 Pasal 10 tentang Guru dan Dosen juga menyebutkan bahwa kompetensi adalah kumpulan pengetahuan yang harus dimiliki, diinternalisasikan, diperoleh, dan dimutakhirkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, dan perilaku. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, Bab II, Pasal 3 Kompetensi dan Sertifikasi mengklasifikasikan kompetensi guru menjadi empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogi adalah kemampuan guru dalam membimbing belajar anak, hal ini mencakup pemahaman bukti, pemahaman anak, pengembangan kurikulum dan silabus, perencanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengembangan anak untuk mewujudkan potensi dirinya secara maksimal.

Melibatkan siswa dengan memahami potensi dan keragaman siswa, memahami prinsip dan filosofi pendidikan, mengembangkan rencana dan strategi pembelajaran, mengambil informasi dari penilaian, dan menggunakan hasil penilaian untuk menginformasikan desain dukungan. Kompetensi pendidikan dalam merespons diutamakan, tidak semua guru dapat melakukan penelitian tindakan di kelasnya, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru mengenai perolehan teori dan penerapannya dalam proses pembelajaran.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam proses pembelajaran.

Kompetensi ini paling tidak berhubungan dengan, yaitu :

- a. Menguasai karakteristik peserta didik
- b. Menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran
- c. Mengembangkan kurikulum dan rancangan pembelajaran
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan tujuan intruksional khusus untuk kepentingan pembelajaran

²¹ Syafrimen Syafril, dkk, "Pengaruh Pendidikan Profesional dan Pelatihan bagi Guru (PLPG) dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru", dalam *Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, Vol.3 No 2 Tahun 2018, hal. 123.

- e. Memfasilitasi pengembangan kompetensi peserta didik
- f. Berkomunikasi secara efektif empatik dan santun dengan peserta didik
- g. Menyelenggarakan evaluasi dan penilaian proses dan hasil belajar
- h. Memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kemampuan ini sangat menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

2. Kompetensi kepribadian

Kemampuan pribadi adalah kemampuan seseorang untuk bersikap otoriter, tegas, dewasa, jujur, bijaksana, sportif, berakhlak mulia, serta menjadi teladan bagi anak dan masyarakat, kompetensi pribadi meliputi guru yang menghargai keberagaman suku dan agama setiap siswa, memberikan teladan yang jujur, tegas, dan bijaksana, serta menjaga nama baik, kepribadian adalah ciri-ciri yang dapat dikenali pada diri seseorang melalui tindakannya, kompetensi kepribadian merupakan kompetensi guru yang berkaitan dengan aspek kepribadian.

Keterampilan berkarakter inilah yang menjadikan guru sebagai teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia, oleh karena itu, guru harus mempunyai kepribadian yang matang dan profesional agar dapat ditiru oleh siswa,²² dapat disimpulkan bahwa kapasitas karakter guru adalah kemampuan guru untuk menjadi teladan bagi siswanya dalam hal berkarakter, berupa kemampuan karakter yang kuat, akhlak mulia, bijaksana dan penuh perhatian.

Adapun ciri-ciri kompetensi kepribadian guru yaitu:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Memiliki sifat-sifat yang dapat dicontoh (dapat diteladani)
- c. Ikhlas dalam menjalankan tugas dengan niat semata-mata mencari keridhaan Allah swt
- d. Memiliki sifat lemah lembut, tidak kasar, baik dalam perkataan maupun dalam perbuatan, serta sopan santun;
- e. Disiplin (tekun dan rajin) menjalankan tugas serta penuh gairah dan bersemangat
- f. Berpenampilan menarik, simpati (tidak menakutkan), rapi dan bersih
- g. Tegas dan adil dalam bertindak.

²²Dudung, Agus. "Kompetensi Profesional Guru (Suatu Studi Meta-Analysis Disertasi Pascasarjana UNJ)." dalam *Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 23-27

h. Memiliki emosi yang stabil dan tidak mudah marah, tidak pendendam dan memiliki sifat pemaaf.²³

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan sebagai anggota masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan anak, pendidik lain, tenaga kependidikan, kepala satuan pendidikan, orang tua dan wali anak, serta masyarakat sekitar, guru atau pendidik untuk berperilaku hormat, keterampilan Interpersonal : Guru mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan, berinteraksi secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, dan berinteraksi sopan dengan masyarakat sekitar.

Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas saya sebagai pendidik, saya menghargai kontak sosial, artinya keterampilan sosial berkaitan dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial, guru mampu berkomunikasi dengan berperilaku santun, melakukan interaksi yang efektif dan menarik dengan lingkungan, serta memiliki perasaan empati terhadap orang lain.

Kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi secara efektif dan interaktif dengan siswa, sesama pendidik dan staf, orang tua siswa, masyarakat sekitar sekolah tempat guru tinggal, dan pihak-pihak yang terkait dengan sekolah tersebut, untuk berinteraksi, kondisi obyektif Hal ini memperjelas bahwa kompetensi sosial guru terlihat dari sosialisasi dan interaksi profesional dan komunitasnya, dan mereka mempunyai kemampuan untuk mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari.

4. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru atau pendidik untuk memperoleh pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni budaya, yang mencakup keluasan dan kedalaman mata pelajaran sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan atau mata pelajaran, diajari kompetensi Mata Pelajaran: Guru menguasai muatan keilmuan mata pelajaran yang dipelajarinya, memahami materi pelajaran yang diajarkan dalam kurikulum sekolah, dan mengembangkan struktur, konsep, dan metode ilmiah yang mencakup materi pelajaran atau konsisten dengan materi pelajaran.

Soal kompetensi profesional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua guru pada semua jenjang

²³ Zuyina Luk Lukaningsih, *Perkembangan Kepribadian*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2010, hal. 2.

pendidikan,²⁴ profesionalisme sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh para dosen, suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang memberikan sumber penghasilan seumur hidup, memerlukan ketrampilan, kemampuan, atau keterampilan yang memenuhi standar umum atau khusus, dan memerlukan pelatihan khusus.

Kemudian pada pasal 7 ayat 1 tentang profesi guru merupakan bidang pekerja yang dilaksanakan berdasarkan beberapa prinsip yakni sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesi.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan menganut prinsip belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesional guru.²⁵

Kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja,²⁶ Kinerja sebagai prestasi kerja, prestasi kerja, prestasi kerja, hasil kerja, atau hasil kerja, dari uraian tersebut maka ruang lingkup pelayanan meliputi tugas pokok dan prestasi kerja yang dilaksanakan sebagai bagian dari fungsi guru, prestasi kerja, tujuan, hasil kerja, dan prestasi.

Menambah pembahasan mengenai kinerja guru: Yang dilakukan guru sebagai desainer adalah merancang kegiatan pembelajaran yang efektif dan efektif, sebagai administrator, guru harus memastikan bahwa siswa dan guru bekerja sama secara keseluruhan dalam kerangka yang mendorong komunikasi di kelas agar proses pembelajaran

²⁴Syahrudin Usman, *Menuju Guru Profesional Suatu Tantangan* Makassar: Alauddin University Press, 2011, hal. 37

²⁵Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005

²⁶Anwar, Said. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandang," *Tesis*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2014.

berjalan dengan baik dan efisien serta siswa mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien, guru sebagai evaluator melakukan manajemen pembelajaran agar dapat menjalankan perannya secara efektif, mengevaluasi pencapaian hasil belajar.

Dalam hal ini kinerja guru hendaknya selalu mengikuti kemajuan belajar siswa, dari pertimbangan di atas terlihat bahwa ruang lingkup kinerja guru mencakup seluruh proses pembelajaran mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan evaluasi hasil evaluasi, serta dapat dijadikan bahan tindak lanjut usulan bahan ajar berikutnya, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang berkesinambungan sesuai dengan rangkaian materi pembelajaran yang telah ditentukan terjadi dan harus disampaikan dalam jangka waktu tertentu.²⁷

Cara untuk mewujudkan tujuan Pendidikan, harus dilakukan penyempurnaan seluruh komponen Pendidikan, yang di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 2 bahwa Ruang Lingkup Standar Nasional Pendidikan terdiri dari 8 ruang lingkup, yaitu:

- a. Standar Isi
- b. Standar Proses
- c. Standar Standar Kompetensi Kelulusan
- d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- e. Standar Sarana dan Prasarana
- f. Standar pengelolaan
- g. Standar Pembiayaan
- h. Standar Penilaian

Untuk mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan yang diinginkan, maka penting bagi guru yang mempunyai peranan sangat penting dalam perkembangan dunia pendidikan selanjutnya untuk berupaya meningkatkan mutu pembelajaran.²⁸

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas, antara lain kinerja guru, keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas pendidikan sesuai tanggung jawabnya, dan wewenang berdasarkan standar kinerja, dan ada syaratnya guru harus menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sekolah dan menjelaskan perilaku yang ditampilkannya dalam kegiatan pembelajaran.

²⁷Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Rosdakarya, 2016, hal. 250.

²⁸Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya", dalam *Jurnal Idaarah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, Vol.1 No. 1 Tahun 2017, hal. 133-142.

Mengingat guru merupakan pihak yang paling terlibat langsung dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah, maka kualitas kinerjanya sangat menentukan kualitas hasil pendidikan.²⁹

Keterampilan profesional seorang guru merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi siswa untuk belajar, guru melaksanakan pembelajaran, menguasai dasar-dasar pengajaran, menguasai materi pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, mengevaluasi kinerja siswa, memahami dan memberi nasihat. Anda dianggap profesional apabila dapat menjalankan fungsi bimbingan yang Anda berikan, pelayanan di sekolah, administrasi sekolah, kerjasama dengan rekan sejawat, memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk tujuan pendidikan.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa guru merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan sekolah, oleh karena itu, sebagai seorang guru hendaknya berupaya untuk meningkatkan kualitas keterampilannya, karena kebutuhan akan pendidikan terus meningkat, dan tugas guru adalah meningkatkan prestasi belajar siswa agar dapat mencapai tujuan pendidikannya, Sebagai guru yang profesional, seorang guru mempunyai kemampuan mengajar yang dibuktikan dengan kemampuan menerapkan berbagai konsep dan prinsip kerja sebagai seorang guru, serta berbagai strategi dan pendekatan pengajaran yang menarik, interaktif, disiplin, dan jujur secara pedagogi, tunjukkan itu Seorang guru yang berkualitas pasti akan mampu melaksanakan pengajaran, bimbingan dan pelatihan secara efektif dan efisien. Guru yang profesional diyakini dapat memotivasi siswa untuk mengoptimalkan kinerjanya guna mencapai standar pendidikan yang telah ditetapkan.

C. Indikator Kinerja Guru

Metrik berfungsi sebagai pedoman, sedangkan kinerja, sebagaimana telah dibahas sebelumnya, didasarkan pada kemampuan dan kinerja individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan peran dalam suatu organisasi tertentu, mencapai tujuan yang ditetapkan mengenai masalah hukum, etika dan estetika, Indikator kinerja merupakan gambar yang memberikan informasi mengenai kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam suatu perusahaan atau organisasi lain.

²⁹Srinalia, "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar", dalam *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2015, hal. 193-207.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa tinggi kualitas pekerjaannya, seberapa teliti mereka dalam situasi yang berbeda, seberapa spontan dan motivasi diri mereka dalam menghasilkan ide-ide baru dalam menjalankan tugas, Anda dapat menilai dari cara Anda menanganinya, dengan masalah, bekerja (suka atau tidak suka, terima saja), (atau penolakan), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan kerja, pengakuan tanggung jawab, penggunaan waktu dan efisiensi waktu

Dalam konteks pembahasan kinerja guru dalam penelitian ini indikatornya adalah penguasaan materi pembelajaran, pemahaman siswa, pengelolaan pembelajaran, strategi pembelajaran, dan hasil belajar siswa.

³⁰ Indikator-indikator ini adalah rincian dari konsep kinerja guru, sehingga setiap indikator dapat memberikan penjelasan kaitannya dalam kinerja guru, adapun penjelasan masing-masing indikator seperti di bawah ini :

1. Penguasaan konsep atau materi pembelajaran

Guru harus mampu memahami secara nyata dan meyakinkan apa yang diajarkannya, semakin baik seorang guru menguasai materi yang diajarkan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

2. Pemahaman karakteristik siswa

Guru harus memahami dengan baik karakteristik siswanya, pemahaman ini penting untuk memberikan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa, kondisi ini membantu guru meningkatkan kinerjanya.

3. Penguasaan pengelolaan pembelajaran

Pembelajaran harus dikelola dengan baik berdasarkan kebutuhan siswa, tujuan yang ingin dicapai, peralatan yang tersedia, dan waktu yang tersedia, pengelolaan pembelajaran yang baik juga berkontribusi terhadap tercapainya kinerja guru yang baik.

4. Penguasaan strategi pembelajaran

Pembelajaran akan berhasil apabila guru memilih strategi pembelajaran yang tepat, strategi pembelajaran inilah yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, ketika guru benar-benar menguasai berbagai strategi pembelajaran maka akan terwujud strategi pembelajaran yang benar, dan semakin baik strategi pembelajaran guru maka akan semakin baik pula kinerja guru.

5. Penguasaan hasil belajar

Ketuntasan hasil belajar adalah sejauh mana peserta didik mampu menyerap isi pembelajaran, semakin baik hasil siswa dalam menguasai materi pembelajaran maka semakin baik pula kinerja gurunya.

Indikator-indikator kinerja guru antara lain:

³⁰Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015, hal. 210.

- a. Kinerja guru sebagai administrator
 - 1) Merencanakan pembelajaran yang dituangkan dalam silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), skenario pembelajaran dan lain-lain.
 - 2) Mengadministrasikan proses dan kejadian pembelajaran.
 - 3) Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar.
 - 4) Mengadministrasikan presensi belajar siswa.
- b. Kinerja guru sebagai pengajar
 - 1) Mengajar secara efektif berdasarkan tujuan pembelajaran.
 - 2) Menyampaikan materi pembelajaran secara efektif sesuai dengan tujuan pembelajaran.
 - 3) Mengelola pembelajaran dengan strategi metode dan teknik yang tepat.
 - 4) Mengevaluasi kemajuan pembelajaran secara efektif dan objektif.
 - 5) Melakukan tindak lanjut berdasarkan umpan balik yang tepat.
- c. Kinerja guru sebagai pembimbing
 - 1) Memotivasi dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran secara maksimal.
 - 2) Membantu dan memfasilitasi siswa memilih dan menemukan sumber/bahan belajar.
 - 3) Membantu mengatasi kesulitan belajar siswa.
 - 4) Membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa yang menyebabkan kesulitan belajar.³¹

Indikator penilaian kinerja terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran kelas yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran Tahap perencanaan kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar, keterampilan seorang guru terlihat dari cara dan proses pembuatan program kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan seorang guru, yaitu pengembangan kurikulum dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti pelaksanaan pedagogi yang ditandai dengan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran, semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru dan memerlukan keterampilan guru agar dapat dilaksanakan secara maksimal. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas meliputi :

³¹Naim, Ngainun, *Menjadi Guru Inspiratif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016, hal.44

- a. Pengelolaan Kelas Kemampuan menciptakan suasana kondusif di dalam kelas Menciptakan proses pembelajaran yang nyaman di kelas merupakan syarat bagi guru dalam pengelolaan kelas, kemampuan seorang guru dalam meningkatkan kerjasama dan kedisiplinan antar siswa dapat dilihat melalui penerapan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, pengecekan kehadiran setiap dimulainya proses pembelajaran, penataan tempat duduk siswa, dan lain-lain, keterampilan manajemen kelas lainnya adalah merotasi siswa melalui pengaturan ruangan dan tempat duduk dengan tujuan memberikan kesempatan belajar yang sama bagi siswa.
- b. Penggunaan metode pembelajaran Guru diharapkan mampu memilih dan menerapkan metode pembelajaran tergantung pada materi yang akan diajarkan, karena minat siswa sangat beragam, idealnya guru menggunakan beberapa metode-metode ceramah yang memadukan tanya jawab dengan tugas, atau metode diskusi yang melibatkan pemberian tugas, hal ini bertujuan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan memastikan siswa tidak bosan.
- c. Penggunaan media dan sumber belajar Media merujuk pada segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyampaikan pesan (materi pembelajaran) dan merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan keterampilan siswa sehingga dapat memperlancar proses pembelajaran, sumber belajar sekarang berarti panduan, kemampuan menggunakan sumber belajar, selain memahami dan memahami buku teks, guru juga mencari dan membaca buku serta sumber informasi terkait lainnya untuk meningkatkan keterampilannya, terutama untuk memperluas dan memperdalam bahan ajar serta memperkaya proses pembelajaran, kemampuan penggunaan media dan sumber belajar tidak hanya mencakup penggunaan media yang tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audiovisual.

Namun keterampilan guru di sini lebih terfokus pada penggunaan benda-benda nyata di sekolah, dalam praktiknya, guru sebenarnya bisa menggunakan (melalui penggunaan) media yang sudah ada seperti bola dunia, peta, dan foto. guru juga dapat merancang media (melalui desain) untuk keperluan pembelajaran dengan membuat media fotografi, film, atau pembelajaran berbantuan komputer, dan sebagainya.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah suatu kegiatan atau metode yang bertujuan untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pembelajaran dan seperti apa proses pembelajaran yang telah berlangsung, pada tahap ini guru harus memutuskan pendekatan dan metode penilaian, menyiapkan alat penilaian, serta memiliki kemampuan mengolah dan menggunakan

hasil penilaian,

Setiap sekolah selalu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja Uraian Kegiatan Sekolah, perhatian selalu diberikan pada faktor-faktor yang ada di dalam sekolah, namun perhatian juga harus diberikan pada faktor-faktor yang ada di luar sekolah dan lingkungan.³²

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi kerja seseorang dalam menjalankan suatu peran atau fungsi pada lingkungan tertentu, termasuk dalam suatu organisasi, pada kenyataannya telah terbukti bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, sehingga jika diterapkan pada karyawan, cara kerja karyawan menjadi dasar untuk menganalisis konteks yang mempengaruhinya.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja didasarkan pada hasil maka yang dilihat adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang, sedangkan jika dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya,

Guru yang berkinerja tinggi, yaitu guru yang produktivitasnya secara keseluruhan melebihi standar yang ditetapkan, yang berpengaruh positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan sebaliknya, guru yang berkinerja rendah, yang kurang produktif. Saya seorang guru.³³

Mengingat pentingnya kinerja berkaitan dengan keberhasilan guru dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, maka perlu dicari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, oleh karena itu, dipilih beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyelesaikan tugas, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, sebaliknya menurut Supardi, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, keyakinan, nilai, dan sikap, karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja tau kinerja, yaitu individual, organisasi dan psikologis, berikut penjelasannya:

1. Variabel individual meliputi:
 - a. Kemampuan dan keterampilan : Mental dan fisik
 - b. Latar belakang : Keluarga, tingkat sosial, penggajian

³²Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2008

³³Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016, hal. 35.

- c. Demografis : Umur, asal-usul, jenis kelamin
- 2. Variabel organisasi, terdiri dari :
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
- 3. Struktur psikologis terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

Sedangkan faktor yang menentukan produktivitas adalah kinerja pegawai dan teknologi, maka kinerja pegawai itu sendiri ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan dan motivasi, penjelasan yang menggambarkan apa yang membentuk dan mempengaruhi kinerja seseorang, dan keunikannya, ditentukan oleh faktor individu yang mempunyai karakteristik psikologis, dan oleh organisasi, berbagai faktor dapat berinteraksi dalam proses tersebut untuk menghasilkan kualitas kinerja individu dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, seperti yang telah dijelaskan diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor motivasi

Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan, motivasi adalah keadaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, pola pikir merupakan suatu keadaan dimana karyawan termotivasi untuk mencapai kinerja terbaiknya ketika mereka memiliki motivasi yang tinggi.

2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis keterampilan pegawai terdiri atas keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan aktual (pendidikan), oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dijelaskan bahwa faktor keterampilan dapat mempengaruhi kinerja karena tugas berketerampilan tinggi lebih mudah dilakukan, sebaliknya jika tidak mengandalkan keahlian yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit terselesaikan, mirip dengan motivasi, motivasi juga merupakan faktor penentu kinerja kerja seorang karyawan.

Oleh karena itu, jika suatu organisasi ingin pegawainya bekerja maksimal dan efektif maka harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, artinya apabila suatu organisasi menginginkan kinerja yang lebih tinggi dan menuntut para pegawainya untuk melakukan pekerjaan terbaiknya sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi tersebut siap untuk memenuhi kebutuhan para pegawainya yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Adapun faktor-faktor lain yang dapat menjadi pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya:

1. Kompetensi guru

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002, “kompetensi adalah seperangkat perilaku cerdas dan bertanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang yang dianggap oleh masyarakat mampu melaksanakan tugas dalam bidang tertentu”, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Prestasi dan Kualifikasi Akademik, kompetensi guru menunjukkan adanya empat unsur standar kompetensi guru yaitu .

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teori, dan praktis dalam pembelajaran seperti kemampuan mengelola pembelajaran, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi sosial, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam berinteraksi dengan peserta didik dan orang disekitarnya.
- d. Kompetensi profesional adalah kemampuan dasar tenaga pendidik jika ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoretik dan praktik dalam proses pembelajaran. Meliputi penguasaan materi, pemanfaatan teknologi informasi, meningkatkan kinerja profesionalnya serta komitmen dalam pengabdian kepada masyarakat.

2. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang meningkatkan pembelajaran di sekolah, menghabiskan sebagian besar waktunya untuk pengembangan guru dan lebih memperhatikan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sehingga dapat “meningkatkan kinerja mengajar”, Pembelajaran siswa, kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan dan memainkan peran penting dalam

meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya, oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu meningkatkan semangat guru yang nantinya akan mempengaruhi kinerja guru.

3. Motivasi kerja guru

Motivasi merupakan daya penggerak yang menimbulkan semangat seseorang terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya menjadikan ia mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan diri dalam segala upaya guna memperoleh kepuasan. “Pada akhirnya, dorongan ini akan menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah:

- a. Motivasi ekstrinsik yang meliputi antara lain penghargaan atas usaha dan prestasi guru, kepuasan terhadap cara mengajar dan pengamatan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru
- b. Motivasi instrinsik yang meliputi antara lain cara mengajar yang menyenangkan, hubungan dengan orang tua yang harmonis dan hubungan dengan siswa yang harmonis.³⁴

4. Lingkungan kerja guru

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, guru akan lebih mungkin terlibat jika memiliki lingkungan yang mendukung, baik dari segi suasana, sarana, dan prasarana, guru yang puas dengan lingkungan kerjanya pasti akan meningkatkan perhatian, imajinasi, dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya, jika Anda merasa tidak puas atau tidak nyaman dengan lingkungan Anda, hal ini dapat berujung pada buruknya kinerja.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik, hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³⁵

³⁴Tiara Anggia Dewi, “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-Kota Malang”, dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, Vol. 3 No.1 Tahun 2015, hal. 24-35

³⁵Eka Farmawaty, Anwar Ramli dan Rahmatullah, “faktor- faktor yang

5. Kesejahteraan guru

Tunjangan guru tidak harus berupa gaji, namun imbalan materi lainnya seperti asuransi kesehatan, insentif non-pengajaran, dan program pensiun juga dapat meringankan beban keuangan guru, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005 mengatur bahwa guru harus mempunyai kemampuan akademis, kompeten, berkualitas, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mencapai tujuan pendidikan nasional, sertifikasi adalah proses penerbitan sertifikat kepada guru yang memenuhi standar profesionalisme guru dan kinerjanya dapat diprediksi berdasarkan status kesehatan guru, guru dapat menjalankan tugasnya dengan tenang jika beban keuangan keluarga minimal terpenuhi, namun sebaliknya jika beban tersebut tidak terpenuhi maka kemampuan konsentrasi dalam menjalankan tugasnya menurun dan terganggu.³⁶

Guru pada umumnya merupakan elemen pendidikan formal yang paling dominan dan penting bagi siswa, serta sering dijadikan sebagai panutan bahkan tokoh dunia, Seperti orang lain, guru adalah makhluk sosial dan individu, Tentu saja karena makhluk sosial sangat membutuhkan kehadiran guru untuk membantu dirinya dan rekannya meningkatkan kinerja orang lain, di sisi lain, setiap individu guru mempunyai kepribadian masing-masing, baik fisik maupun psikis, dimensi fisik mengacu pada seluruh ciri biologis berupa penampakan tubuh secara keseluruhan, pada aspek psikologis artinya guru mempunyai karakteristik psikologis tersendiri seperti motivasi, minat, dan kognisi, selain kedua aspek tersebut, guru merupakan suatu profesi yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai guru, pembimbing, fasilitator, dan sebagainya, kaitannya dengan dunia pendidikan.³⁷

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang mempengaruhi antara lain kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru dalam disiplin kerja, namun kinerja guru hampir sama dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis kepala sekolah.³⁸ Faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga ditentukan oleh motivasi manajemen

mempengaruhi kinerja guru ekonomi pada sma negeri di kota makassar”, dalam *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2018, hal. 23-29.

³⁶Mohamad Zulkifli, Arif Darmawan dan Edy Sutrisno, “Motivasi Kerja, Sertifikasi, kesejahteraan dan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal psikologi Indonesia* , Vol. 3 No.2 Tahun 2014, hal. 148-155

³⁷Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2019, hal. 15-18

³⁸Bungawati, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar,” dalam *Jurnal Competitiveness*, Vol.10 No. 2 Tahun 2016, hal. 11-14.

sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, mendukung argumen di atas bahwa faktor tersebut antara lain: Merupakan pelengkap, Tingkat pelatihan guru: guru, supervisi guru, program pengembangan profesi, iklim yang mendukung, sarana/prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan sosial, keterampilan manajemen kepala sekolah, dll.³⁹

Tingkat pelatihan guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap baik atau buruknya kinerja seorang guru, Melalui pendidikan, manusia mengalami proses belajar dari keadaan tidak mengetahui, dan menerima banyak masukan sepanjang hidupnya, mulai dari apa yang diketahuinya, apa yang tidak dapat dilakukan, hingga apa yang dapat dilakukan, Pendidikan terjadi baik dalam bentuk pengetahuan maupun dalam bentuk keterampilan yang mempengaruhi pola pikir dan perilaku, Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan Anda, semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada Anda, dan semakin besar kemungkinan Anda untuk berprestasi dengan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang Anda peroleh.

Karena faktor lingkungan eksternal mempengaruhi hasil akademik, maka lingkungan sosial dan non-sosial harus dirancang agar kondusif bagi lingkungan sekolah, Iklim sekolah yang nyaman juga mempengaruhi kinerja guru, Pengelolaan kelas yang baik mengacu pada penempatan orang (siswa) dan peralatan (ventilasi, penerangan, tempat duduk, bahan), selain itu, hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa, dan staf menciptakan suasana sekolah yang nyaman dan menjadi sumber semangat para staf dalam melaksanakan tugasnya.⁴⁰

Kinerja unggul seorang guru harus ditunjang dengan kesehatan jasmani dan rohani yang baik, guru yang sehat dapat melakukan tugasnya dengan baik, oleh karena itu, tidak hanya kondisi mental guru saja yang perlu diperhatikan, namun faktor kesehatan juga harus diperhatikan, jika seorang guru memiliki kondisi mental yang baik, maka ia akan mampu mengajar dengan lebih baik, dan tingkat pendapatan seorang guru juga dapat mempengaruhi kinerjanya, agar guru benar-benar fokus mengajar di sekolah, selain tingkat pendapatan, mereka juga harus memperhatikan

³⁹Muhammad Cholil, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah Ngawi," dalam *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI*, Vol. 13 No 1 Tahun 2014, hal. 93-94.

⁴⁰Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007, hal. 135.

manfaat jaminan sosial lainnya seperti perawatan intensif, promosi/gaji rutin, dan asuransi kesehatan. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai, apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja ini ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, ada baiknya jika gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis,⁴¹ kinerja belajar guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan kemampuan, Semua pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan yang ada harus mempertimbangkan faktor lingkungan kerja, Tidak mengherankan; kami memiliki lingkungan kerja yang nyaman, Kinerja guru juga akan meningkat karena jumlah guru yang cukup untuk menunjang pekerjaannya, sehingga kita perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar guru dapat bekerja dengan baik, beberapa guru mempunyai kendala terhadap fasilitas sekolah sehingga membuat guru merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Kebersihan kelas kurang terjamin, beberapa kelas kurang penerangan, benda-benda di dalam kelas sering hilang, dan anak terlalu berisik, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi, kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (kompetensi), agar berhasil menyelesaikan tugasnya, guru harus memiliki empat kompetensi penting untuk meningkatkan kinerja pembelajaran, kompetensi tersebut mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang harus dimiliki seorang guru atau pendidik agar dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu.⁴²

Peningkatan atau kemunduran kinerja guru tidak bisa lepas dari tangan kepala sekolah/kepala sekolah, ada dua tipe pemimpin (kepala sekolah): demokratis dan otoriter peningkatan kinerja guru dapat dicapai jika guru bersikap terbuka, kreatif, dan antusias terhadap pekerjaannya besar. Kepemimpinan adalah seni memobilisasi seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dengan menggunakan strategi yang disesuaikan dengan kondisi dan tantangan lingkungan⁴³, Kepemimpinan adalah “karakteristik, perilaku individu, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, kerjasama antar peran, dan posisi manajerial,” Reaksi dan

⁴¹Indah Fitriani, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di PAUD Terpadu Adzkia Martapura,” dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2016, hal. 2.

⁴²Yenny, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu, dalam *Jurnal Katalogis*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2018, hal. 98-105.

⁴³Triguno, *Budaya Kerja*, Jakarta: Golden Terayon Press, 2000, hal. 17.

persepsi orang lain mengenai legitimasi pengaruh.⁴⁴

Peningkatan kinerja guru berdampak pada kualitas pembelajaran pada lembaga pendidikan dimana guru fokus pada berbagai hal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, seperti: Menciptakan lingkungan belajar yang aktif dan nyaman yang menyeimbangkan kemampuan kognitif, emosional, psikomotorik, dan spiritual siswa.⁴⁵

Jadi kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Kepemimpinan demokratis (*demo-cratic leadership*), Kepemimpinan demokratis terdapat dalam situasi open atau *partisipative management* yang berunsur, seperti:

1. Ikut sertanya yang dipimpin dalam pengurusan (*social participation*).
2. Pertanggungjawaban daripada pemimpin terhadap yang dipimpin (*social responsibility*)
3. Dukungan dari pada yang dipimpin terhadap pimpinan (*social support*)
4. Pengawasan yang dilakukan oleh yang memimpin terhadap yang dipimpin (*social control*).

Oleh karena itu, kepemimpinan secara umum mengacu pada pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang agar berkomitmen untuk mencapai tujuan kelompok, kepemimpinan demokratis (kepemimpinan demokratis), kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis menjamin guru melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, dan mempunyai hubungan yang harmonis dengan masyarakat.

Untuk mewujudkan potensi mereka dengan memungkinkan mereka untuk membangun potensi mereka sendiri. Berpartisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah dan bekerja sama dalam tim untuk berhasil dan produktif melaksanakan tujuan sekolah sesuai pedoman yang telah ditetapkan.⁴⁶

Tipe kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang diharapkan ada di sekolah. "Pemimpin selalu melibatkan seluruh bawahan dalam proses pengambilan keputusan." Pemimpin demokratis melibatkan seluruh anggota dan bawahan dalam pengambilan keputusan dan mewujudkan pengambilan keputusan kolektif yang menjadi tanggung

⁴⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001, hal. 17.

⁴⁵Susanto, M. Adlan Nawawi dan Anik Abidah, "Implementasi Metode Islamic Montessori dalam meningkatkan mutu pembelajaran di TK Islamic Montessori Al Hamidiyah Depok," dalam *Jurnal Statement*, Vol. 11 Nomor 1 Tahun 2021, hal. 50-61.

⁴⁶Siagian, H, *Manajemen Suatu Pengantar*, Semarang: Satya Wacana, 1993, hal.135

jawab setiap orang.⁴⁷

Kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi anggota kelompok dan memanfaatkan ide-ide, dan anggota harus memiliki pengetahuan tentang isu-isu yang sedang dibahas, anggota terlebih dahulu diberitahu tentang tindakan tersebut sebelum diambil Kepentingan dan inisiatif kelompok ditekankan,⁴⁸ Dalam menjalankan perannya sehari-hari, kepala sekolah menampilkan orang-orang yang dipimpinya sebagai individu yang memiliki banyak segi seperti dirinya, Kepala sekolah menggunakan tipe kepemimpinan demokratis ketika mempraktikkan kepemimpinan karena motivasi, keinginan, keterampilan, ide, pendapat, kreativitas, dan inisiatif masing-masing berbeda dan dihargai sesuai dengan itu, Tipe kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang memandang dirinya sebagai bagian dari suatu kelompok dan mengambil tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dengan kelompoknya.

Tipe kepemimpinan demokratis selalu berusaha memimpin setiap orang sedemikian rupa sehingga mengarah pada tujuan yang ingin dicapai, Dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan demokratis menekankan pada musyawarah yang melibatkan anggota dan bawahan, serta dilakukan di setiap organisasi dan departemen Dilihat dari persepsinya terhadap kehadiran dan perannya sebagai pemimpin dalam kehidupan organisasi, Para pemimpin demokratis biasanya melihat peran mereka sebagai pemimpin berbagai elemen dan komponen organisasi dan memastikan bahwa mereka beroperasi sesuai dengan aturan organisasi.

Pemimpin demokratis biasanya menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga berbagai tugas dan aktivitas yang dapat dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi menjadi jelas. Peran pemimpin demokratis sangat dibutuhkan untuk memperkuat upaya menjadi pemimpin yang efektif, kelihatannya sederhana sekali, namun sebenarnya itulah sumber dari seluruh sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Praktik kepemimpinan demokratis tercermin dalam sikap dan hubungan antara mereka yang menduduki posisi kepemimpinan dan bawahannya, yang merupakan anggota biasa organisasi dan yang kinerja pekerjaannya terbatas pada pelaksanaan tugasnya.

Pemimpin yang demokratis dalam mengambil keputusan mendorong bawahannya untuk berpartisipasi karena merasa keputusan tersebut merupakan keputusan kolektif dan yakin bahwa partisipasinya membawa tanggung jawab atas perannya masing-masing, saya sarankan.

⁴⁷Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press, Jakarta, 2009, hal. 85.

⁴⁸Terry, G.R., *Prinsip Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hal. 157.

Pengelolaan sekolah berbasis kepemimpinan akan berhasil jika terwujud kepemimpinan demokratis kepala sekolah di lingkungan sekolah dan terlaksananya kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan. Aktifitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu:

1. *Man* yaitu manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah.
2. *Money* yaitu sebagai modal aktivitas,
3. *Method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan.

Peran kepala sekolah sebagai administrator saja tidak cukup. Di era globalisasi, paradigma bahwa kepala sekolah hanya sekedar manajer sudah tidak tepat lagi, namun selain sebagai manajer, kepala sekolah juga perlu menjadi pemimpin, sebagai kepala sekolah, selalu tanamkan semangat dan rasa percaya diri pada staf Anda, siswa, sejalan dengan misi kepala sekolah Anda, yaitu Anda harus mampu mengubah perilaku dan kecerdasan siswa sejalan dengan tujuan pendidikan Anda, menciptakan lingkungan sekolah yang aman, mendukung, dan tertib akan menumbuhkan kompetensi pedagogik guru dan membangkitkan semangat belajar siswa.⁴⁹

Dalam konteks kepemimpinan demokratis, kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan lingkungan sekolah yang demikian. Sebab, pimpinan organisasi pengelola sekolah harus selalu dapat dipercaya, jujur, dan berakhlak baik. Karena prinsipnya adalah hal yang mendasar. Beliaulah yang menjadi acuan sekolah, membimbing dan mengungkapkan kehidupan sekolah sebagai sumber inspirasi, hal ini harus menjadi sumber semangat yang terus-menerus agar guru, staf, dan siswa antusias menerima dan memahami tujuan serta mampu bekerja secara bertanggung jawab untuk mencapai tujuan sekolah, bersedia mengakui keberhasilan sekecil apa pun dari guru, staf, dan siswa yang patut dihormati dan diperhatikan dengan menunjukkan penghargaan dan penghargaan⁵⁰

Indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah: memahami kelebihan dan kekurangan guru, memberikan kesempatan kepada guru, melindungi guru, meringankan guru, memajukan sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, dan membimbing guru secara efektif:

1. Memahami kelebihan dan kekurangan guru

Kepala sekolah harus memahami kelebihan dan kekurangan guru agar dalam memberikan tugas dan tanggungjawab dapat terlaksana dengan baik.

⁴⁹AT. Soegito, *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*, Semarang: UNNES Press, 2010, hal. 100.

⁵⁰AT. Soegito, *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah...*, hal. 101.

2. Memberi kesempatan pada guru,
Setiap guru harus diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan-pandangannya dan diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya guna dapat meningkatkan karier guru.
3. Melindungi guru,
Setiap guru harus dilindungi oleh kepala sekolah, sehingga guru dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
4. Menyelamatkan guru,
Keselamatan guru harus selalu dijaga oleh kepala sekolah, karena jika kondisi guru terancam dapat mengganggu proses belajar mengajar.
5. Memajukan sekolah,
Setiap kepala sekolah harus berusaha untuk memajukan sekolah dengan cara mendayagunakan sarana prasarana yang ada dan memberdayakan semua pihak.
6. Mengembangkan organisasi sekolah,
Organisasi sekolah harus dapat berkembang untuk menjawab tuntutan zaman dan ini menjadi tugas oleh kepala sekolah yang demokratis.
7. Membimbing guru secara efektif
Kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan demokratis yang selalu memberikan bimbingan secara efektif terhadap guru yang dipimpinnya.⁵¹

Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pengelolaan satuan pendidikan, dan kepala sekolah bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan sekolah, dan pengembangan pendidikan, sehingga pemimpin tertinggi tidak dapat dipisahkan dari pemerintahan politik di bidang pendidikan dan penggunaan serta pemeliharaan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan, oleh karena itu, tugas dan fungsi kepala sekolah terutama ditentukan oleh faktor-faktor tersebut.⁵²

Pimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya harus dapat memahami karakteristik bawahannya agar guru dan staf sekolah merasa diperhatikan dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, melakukan tugas secara optimal. Untuk memungkinkan kepemimpinan kepala sekolah mencapai tujuan bersama sekolah yang progresif dan unggul di berbagai bidang.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah harus mempunyai ciri-ciri

⁵¹Sogi Hermanto, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Palangkaraya: Universitas Negeri Palangkaraya, 2016, hal. 38.

⁵²Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 Pasal 12 ayat 1

yang berkaitan dengan kepemimpinan yang demokratis atau kompromistis, namun juga harus disertai dengan sifat-sifat seperti kemauan memperhatikan etika. Kebijakan pemerintah terkait kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku kepala sekolah. Namun perilaku kepala sekolah tidak lepas dari faktor internal seperti latar belakang akademis, pengalaman, kepribadian, dan keterampilan.

Tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah/madrasah mencakup indikator sebagai berikut:

1. Terbuka menerima pendapat, kritik dan saran dari pihak lain;
2. Melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam penyusunan program sekolah;
3. Terbuka dalam pengelolaan keuangan sekolah;
4. Membuka peluang kepada pemangku kepentingan untuk memiliki akses;
5. Memberi kesempatan kepada guru, staf TU (Tata Usaha), siswa untuk memberi saran dan kritik yang membangun kepada kepala sekolah.⁵³

Oleh karena itu, unsur kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat dipisahkan dari kebijakan pemerintah di bidang pendidikan, karena kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pengelolaan satuan pendidikan. Dalam hal ini unsur pimpinan kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengajaran, pengelolaan sekolah, pembinaan, penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.

Selain kepemimpinan demokratis, terdapat juga kepemimpinan otoriter yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan di tangan satu orang (yang otoriter). Kepemimpinan otoriter dipersepsikan sebagai penguasa yang bertindak sewenang-wenang, dalam lingkungan pendidikan, guru dan staf hanya menegakkan keputusan, perintah, dan bahkan keinginan administrato.⁵⁴

Tipe kepemimpinan otoriter adalah tipe pemimpin yang memfokuskan semua keputusan dan kebijakan sepenuhnya pada dirinya sendiri, pemimpin tipe ini adalah pemimpin yang mengomunikasikan tujuan yang ingin dicapainya dan bagaimana mereka akan mencapai tujuan tersebut, baik tujuan primer maupun sekunder, pemimpin juga berperan sebagai pengawas seluruh aktivitas anggota dan memberikan solusi ketika anggota mempunyai permasalahan, dengan kata lain,

⁵³Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012, hal. 74.

⁵⁴Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hal. 44.

kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang pemimpinnya bertindak sebagai diktator dan menyatakan bahwa pemimpin adalah penguasa dan seluruh kendali berada di tangan pemimpin.

Diktator tidak menyukai pertemuan apalagi musyawarah, karena tidak menginginkan perselisihan dan lebih suka memaksakan kehendak, manajer mempunyai tugas untuk mengelola dan mengendalikan permasalahan secara rinci dan spesifik, serta mengelola hubungan internal dalam kelompok, karena pada prinsipnya selalu ada interaksi dalam kelompok.

Pemimpin ini berperan sebagai pemantau dan pengontrol kelancaran interaksi antar anggota organisasi, oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk memiliki interaksi yang lancar dan baik antar anggota, keterampilan komunikasi dan intelektual, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis termasuk analisis situasi, dalam keadaan seperti ini, kepemimpinan yang efektif di tingkat eksekutif memerlukan pengetahuan yang luas, keakraban dengan bawahan, reputasi yang baik, pengetahuan yang kuat, integritas yang tinggi, energi, dan keinginan yang kuat untuk memimpin.

Oleh karena itu, manajer harus mampu memprediksi kondisi masa depan, memahami budaya perusahaan, serta meningkatkan motivasi dan partisipasi yang optimal, menjadi pemimpin yang efektif di masa depan memerlukan persyaratan yang lebih kompleks atau komprehensif, oleh karena itu, guru adalah individu yang berinteraksi dengan hal-hal di luar dirinya dan lingkungannya, hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru.

Komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja guru, menjadi lima komponen, antara lain:

1. Komponen *Raw Input*
 - a. Kemampuan memahami kurikulum (komponen kurikulum)
 - b. Keterampilan (mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum).
2. Komponen instrumental input Supervisi kepala sekolah (meningkatkan kemampuan guru mengembangkan kurikulum, observasi, meningkatkan profesional guru).
3. Komponen environmental input Iklim Kerja (guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan; guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik; kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian; peserta didik merasa nyaman dan belajar dengan sungguh-sungguh).
4. Komponen proses yang meliputi:
 - a. Merencanakan pembelajaran
 - b. Melaksanakan pembelajaran
 - c. Membina hubungan dengan peserta didik

- d. Melakukan penilaian hasil belajar
 - e. Melaksanakan remedial
 - f. Melaksanakan pengayaan
5. Komponen output meliputi :
- a. Kemampuan merencanakan pembelajaran
 - b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
 - c. Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik
 - d. Kemampuan melakukan penilaian hasil belajar
 - e. Kemampuan melaksanakan remedial
 - f. Kemampuan melaksanakan pengayaan

Tanggung jawab penyelenggara sekolah meliputi pengelolaan proses belajar mengajar, kesiswaan, kepegawaian, pengajaran, sarana gedung, keuangan, dan hubungan masyarakat, proses manajemen mencakup kegiatan manajemen yang mencakup kemampuan merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan memantau.

Jika kepala sekolah memiliki keterampilan manajemen yang baik, maka pengelolaan unsur dan sumber daya pendidikan di sekolah akan tepat, mendukung guru dalam kinerja pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya, kinerja guru dalam suatu organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru untuk ikut serta mendukung proses belajar mengajar, faktor tersebut adalah kemungkinan guru dalam memenuhi perannya dan menunjang kebutuhan lembaga pendidikan sekolah.

Kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru, dan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar yaitu hubungan atau interaksi antara guru dengan lingkungan.

1. Faktor Internal Guru

Faktor internal guru merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru. Faktor-faktor internal guru dapat mempengaruhi kinerjanya antara lain:

a. Kompetensi guru,

Semakin kompeten dan profesional seorang guru, maka semakin tinggi pula kualitas kinerjanya, kompetensi profesional erat kaitannya dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, latar belakang akademik, dan integritas intelektual guru.

b. Komitmen guru

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah pendekatan emosional yang dilakukan individu terhadap komitmen terhadap suatu organisasi, komponen emosional berhubungan dengan emosi, identitas, dan komitmen karyawan dalam suatu organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah keinginan masyarakat untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga individu merasa perlu untuk berhubungan dengan organisasi, komitmen ini didasarkan pada persepsi karyawan terhadap kerugian yang akan dialaminya jika meninggalkan perusahaan, pegawai yang bertekad untuk bertahan hidup akan meneruskan keanggotaannya dalam organisasi karena diperlukan.

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif mengacu pada rasa kewajiban individu untuk bertahan hidup dalam suatu organisasi, norma adalah perasaan karyawan mengenai komitmen yang harus mereka buat terhadap organisasi dan keyakinan mereka bahwa tindakan tersebut adalah hal yang benar untuk dilakukan, pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap norma akan tetap terlibat dalam organisasi karena merasa kehidupannya sudah cukup baik.

c. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan respon sikap terhadap hasil perbandingan saat ini antara pendapatan aktual dan yang diinginkan (ekspektasi, pendapatan, dan lain-lain), kepuasan kerja dipelajari karena sikap dan emosi mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Supervisi
- 2) Rekan Kerja
- 3) Kondisi Kerja
- 4) Reward Ekstrinsik
- 5) Gaji
- 6) Pekerjaan itu Sendiri
- 7) Tanggung Jawab
- 8) Kemajuan Jabatan
- 9) Keamanan
- 10) Pengakuan

d. Kesehatan fisik juga dapat mempengaruhi individu untuk melakukan suatu kegiatan/pekerjaan.

Tentunya jika seorang guru sakit jasmani maka kualitas kerjanya akan buruk karena tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal.

2. Faktor Eksternal Guru

Faktor luar guru meliputi faktor-faktor yang berasal dari luar guru, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain lingkungan dalam arti umum dan khusus, umumnya lingkungan

mencakup semua faktor di luar diri guru, seperti lingkungan sekolah, masyarakat, dan keluarga, bagi guru, lingkungan adalah lingkungan kelas tempat guru mengajar dan berinteraksi dengan siswa sampai batas tertentu, artinya, hanya dalam satu ruangan dengan beberapa orang, lingkungan yang baik memberikan dampak positif terhadap aktivitas pendidikan guru, lingkungan kelas dan sekolah dapat disederhanakan menjadi iklim sekolah.

Mengingat pentingnya evaluasi kinerja guru, Departemen Pendidikan Georgia mengembangkan Evaluasi Kinerja Guru, hal ini kemudian diubah oleh Kementerian Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG), alat penilaian keterampilan guru meliputi Rencana Pembelajaran (Kurikulum dan Materi) atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Tata Cara Pembelajaran (Classroom Procedures), dan Hubungan Interpersonal (Interpersonal Skills), profesi guru merupakan suatu bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip :

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- d. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- e. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan,
- f. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan,
- g. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. (Pasal 7 UU RI No. 14: 2005).⁵⁵

Sedangkan indikator kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, seperti perencanaan program kegiatan pembelajaran, penilaian dan penilaian pembelajaran, kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti pendidikan yang ditandai dengan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru, dan diperlukan keterampilan agar dapat melaksanakannya secara maksimal.

Evaluasi hasil pembelajaran adalah suatu kegiatan atau metode yang bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran telah

⁵⁵ Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 tentang Guru dan Dosen

tercapai dan proses pembelajaran apa yang telah dilaksanakan, pada tahap ini guru harus memutuskan pendekatan dan metode penilaian, menyiapkan alat penilaian, serta memiliki kemampuan mengolah dan menggunakan hasil penilaian.

Pendekatan atau metode yang dapat digunakan untuk menilai atau mengevaluasi hasil pembelajaran adalah Penilaian Acuan Standar (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP), PAN merupakan metode evaluasi yang tidak serta merta bergantung pada jumlah soal, alternatifnya, penilaian ditujukan untuk menentukan posisi hasil pembelajaran yang dicapai terhadap standar kelas, siswa dengan nilai tertinggi di kelas akan menjadi siswa dengan kedudukan tertinggi di kelas, PAP saat ini adalah metode penilaian di mana jumlah poin yang dicapai siswa ditentukan oleh seberapa baik siswa menguasai tujuan yang disajikan dalam soal tes, Nilai tertinggi merupakan nilai sebenarnya dan didasarkan pada jumlah soal tes yang dijawab benar oleh siswa, PAP mempunyai nilai kelulusan atau passing score yang menunjukkan apakah seorang siswa dianggap lulus berdasarkan nilai kelulusan yang telah ditetapkan.⁵⁶

Orang akan berkinerja lebih baik jika pekerjaan dan keterampilan mereka cocok, seperti ketika guru dibagi ke dalam bidang tanggung jawabnya, sedangkan bagi guru, penting untuk membagi siswa ke dalam kelas-kelas sesuai dengan kemampuannya, dan jika diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya maka hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerjanya, anda mungkin juga merasa tidak puas dengan pekerjaan Anda atau hasil pekerjaan Anda, kekecewaan menghambat perkembangan moral guru dalam bekerja, selain dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan guru, kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu nilai yang baik.

Penentuan keberhasilan suatu pelayanan memerlukan evaluasi berdasarkan parameter dan indikator yang telah diidentifikasi, penilaian kinerja guru sangat penting karena guru melaksanakan tugas secara professional, artinya tugas tidak dapat dilaksanakan tanpa kemampuan khusus yang diperoleh melalui program pendidikan, guru memegang peranan yang sangat besar dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang dapat dikategorikan sebagai:

- a. Demonstrator
- b. Pengelola kelas

⁵⁶Mohamad Sodik, Yosef Farhan Dafik Salah dan Hani Herlina, "Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Al-Qur'an – Hadits," dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2019, hal. 97-112.

c. Mediator dan Fasilitator

d. Evaluator

Oleh karena itu, peran guru dalam proses belajar mengajar adalah berperan sebagai demonstran agar guru dapat mendemonstrasikan apa yang diajarkannya, mereka harus mampu mengelola kelas, yaitu lingkungan belajar dimana kegiatan belajar mengajar harus diatur, diatur, dan diawasi agar konsisten dengan tujuan pendidikan, guru juga berperan sebagai perantara dan perantara dalam hubungan antar manusia, oleh karena itu, guru harus mampu memanfaatkan pengetahuannya tentang cara berinteraksi dan berkomunikasi.

Demikian pula guru hendaknya menjadi evaluator yang baik dalam proses belajar mengajar, untuk memeriksa apakah tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dan apakah bahan ajar sudah mencukupi, semua pertanyaan tersebut dapat diselesaikan melalui kegiatan evaluasi atau evaluasi.⁵⁷ terdapat 3 Aspek yang menjadi kinerja guru, yaitu:

Tabel IV. 1 Kriteria Kinerja Guru

No	Aspek	Komponen
1	Perencanaan Program Kegiatan	Pengembangan Silabus
		Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Pengelolaan Kelas
		Penggunaan Media dan Sumber Belajar
		Penggunaan Metode Pembelajaran
3	Evaluasi /Penilaian Pembelajaran	Penyusunan alat-alat evaluasi
		Pengolahan nilai
		Penggunaan hasil evaluasi atau remedial

Sumber : Depdiknas 2008

E. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Sebagai kepala lembaga pendidikan yang dipimpinnya, kepala sekolah harus memiliki visi yang visioner terhadap perkembangan, kemajuan dan keberlanjutan sekolahnya, kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat secara resmi sebagai kepala sekolah dan diangkat untuk memperkuat dan mengarahkan sumber daya sekolah guna meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah bertemu dengan guru setiap hari dan memperhitungkan bahwa mereka mengetahui semua kegiatan,

⁵⁷ Herawati Syamsul, "Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang sekolah menengah pertama (SMP)", dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 275-289.

karena prosesnya dilakukan langsung di lingkungan sekolah, setidaknya kepala sekolah mengetahui segala kelebihan dan kekurangan sekolah.⁵⁸

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah wajib menjaga dan mengembangkan kelebihan sekolah dan memperbaiki kelemahannya, oleh karena itu peran kepemimpinan kepala sekolah sangat mendesak bagi perkembangan sekolah, dan kemunduran sekolah tergantung pada cara pengelolaan sekolah tersebut..⁵⁹

Peran kepemimpinan pemimpin sekolah di lembaga pendidikan mencakup berbagai jenis kepemimpinan, termasuk kepemimpinan otokratis, *laissez-faire*, dan demokratis, serta teori kepemimpinan, jenis kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, pemahaman kinerja.⁶⁰ Standar Ada peran kepemimpinan, berbicara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kita tidak bisa melepaskannya dari tugas, fungsi, dan tanggung jawab kepala sekolah yang memberikan kepemimpinan, upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

1. Pembinaan kinerja guru

Partisipasi guru dalam kegiatan seminar dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan dilakukan oleh sekolah⁶¹, melalui memungkinkan mereka memperoleh banyak ilmu melalui kegiatan seminar dan pelatihan serta meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran.⁶²

Kepala sekolah mengecek langsung kehadiran guru untuk meningkatkan kedisiplinan, kepala sekolah berusaha datang lebih awal untuk mengecek apakah guru dan siswa datang tepat waktu, manfaat pembinaan kinerja guru yaitu: Yaitu:

a. Memberikan ilmu dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja

⁵⁸M Muspawi, "The Role of Leaders in Increasing Motivation Teacher Work in Pondok Pesantren, Ta'dib," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2020, hal. 20-30.

⁵⁹Assingkily M S dan Rifa'I M Lisik, "Lima Pilar Kebijakan Internal Kepala RA Al Hijrah Badrul Ulum dalam Menciptakan Iklim Belajar Kondusif," dalam *Jurnal Obsesi Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol.5 No.2 Tahun 2021, hal. 1915-1929.

⁶⁰ Prastowo A, Alfiansyah M dan Assingkily M.S, "Kebijakan Internal Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta," dalam *Jurnal Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2020, hal. 52-67.

⁶¹A, Sutikno. "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri Prosiding Profesionalisme Guru Abad XXI." *Tesis*. Yogyakarta : Seminar IKA UNY, 2018.

⁶²Putera R F, Miaz Y dan Zuardi Z, "Pelatihan Penulisan Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru Sekolah Dasar," dalam *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2020, hal. 19.

guru.

b. Petunjuk bagi guru.

c. Meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya kinerja guru yang baik bagi keberhasilan pendidikan.

2. Pengawasan kinerja guru

Kepala sekolah dapat memberikan supervisi dengan melakukan kunjungan kelas untuk memeriksa kinerja guru selama kegiatan pembelajaran,⁶³ hal ini memungkinkan kepala sekolah melihat dan menilai secara langsung bagaimana guru menjalankan tugasnya, memungkinkan kepala sekolah mengamati dan mengevaluasi kelebihan dan kekurangan guru di kelas serta menyusun kebijakan yang tepat.⁶⁴

Pengawasan ditujukan tidak hanya terhadap tindakan guru ketika mengajar, tetapi juga meliputi berbagai hal dalam keseharian guru, termasuk mengenai sikap kepribadian, dan masalah perlengkapan mengajar.

3. Pemberian motivasi

Kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, motivasi yang dilakukan kepala sekolah dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru karena motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat guru,⁶⁵ pemberian penghargaan dan hadiah merupakan salah satu bentuk pengakuan terhadap guru yang berprestasi, dengan pemberian penghargaan, guru dapat meningkatkan motivasinya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Yang dapat dilakukan pimpinan sekolah untuk memotivasi guru adalah, pertama-tama, memberikan penghargaan dan hukuman kepada guru, mendorong guru melakukan tugasnya dengan penuh integritas, memperbaiki kondisi kerja, dan membina kedekatan dengan guru, yaitu menjaga.⁶⁶

4. Mengevaluasi kinerja guru

Evaluasi menilai kualitas sesuatu, lebih lanjut, evaluasi juga dapat dilihat sebagai proses perencanaan, perolehan, dan penyediaan

⁶³Gistituati N, Marsen C dan Fimala Y, “Manajemen Kelas Virtual di Sekolah Dasar pada Masa Pandemi,” dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.5 No.1 Tahun 2021, hal.1600-1604.

⁶⁴M Yanto, “Manajemen Sekolah dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar,” dalam *Jurnal Bahasa Indonesia*, Vol.3 No. 1 Tahun 2020, hal. 15-26.

⁶⁵Banamtuan M F dan Oematan M, “Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru-guru di SMTK Benfomeni Kapan,” dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2022, hal. 2421-2430.

⁶⁶M Muspawi, “The Role of Leaders in Increasing Motivation Teacher Work in Pondok Pesantren,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No.1 Tahun 2020, hal. 20-30.

informasi yang sebenarnya diperlukan untuk mengambil alternatif keputusan, oleh karena itu, evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk menilai atau menentukan sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran, kegiatan kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru bertujuan untuk mencapai hal tersebut.

Kinerja berkaitan dengan mutu seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kerjanya.

- a. Untuk memahami secara faktual kinerja guru;
- b. Untuk meningkatkan kinerja guru;
- c. Untuk mengetahui keberhasilan kegiatan belajar;
- d. Untuk melakukan perbaikan kegiatan belajar.⁶⁷

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya.

Dalam konteks guru, kinerja sering kali berkaitan dengan apakah guru benar-benar bekerja di kelas dan apa yang dilakukan guru terhadap siswa, kepala sekolah bertanggung jawab mengendalikan apa yang baik bagi guru, dan kepala sekolah sendiri yang harus melakukan apa yang baik, ⁶⁸ kepala sekolah juga perlu bersabar dan pengertian dengan memberi contoh, oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin baik peran kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja gurunya, sehingga memungkinkan guru menjadi pendidik profesional yang meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Penilaian atau evaluasi kinerja merupakan bagian dari manajemen kinerja itu sendiri Manajemen kinerja guru merupakan suatu proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan bekerjasama dengan guru serta pengawas atau evaluatornya, proses ini mencakup kegiatan menciptakan kesepakatan dan pemahaman terhadap kebutuhan yang ada terkait keberhasilan siswa, keberhasilan sekolah, dan tanggung jawab guru terhadap dirinya sendiri, standar kinerja guru terdiri dari standar akademik dan standar kompetensi, standar pendidikan guru meliputi kemampuan pedagogi, profesional, pribadi, dan sosial, sedangkan standar kualifikasi kompetensi guru sekolah adalah:

- a. Menguasai bahan/materi pelajaran

⁶⁷H R Setiawan, "Manajemen Kegiatan Evaluasi Pembelajaran," dalam *Jurnal Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol.1 No.1 Tahun 2021, hal. 504 – 509.

⁶⁸Mulyadi D, Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 4 Tahun 2021, hal. 291-296.

- b. Mengelola program pembelajaran
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media dan sumber belajar
- e. Menguasai landasan pendidikan
- f. Menguasai interaksi pembelajaran
- g. Menilai prestasi belajar siswa
- h. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

Strategi untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

- a. Strategi kekuasaan, strategi meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah melalui penggunaan kekuasaan dan *people power* dalam hal ini peran sekolah, prinsipal yang maha kuasa sangat dominan dalam mewujudkan perubahan.
- b. Kekuatan persuasi melalui pembentukan opini dan pandangan komunitas lokal dan sekolah.
- c. Norma yang dididik ulang secara normatif adalah aturan-aturan yang diterapkan pada masyarakat melalui pendidikan, norma dikaitkan dengan pendidikan ulang untuk menanamkan paradigma berpikir jadul di masyarakat dan menggantinya dengan yang baru.⁶⁹

Strategi pertama dilaksanakan melalui pendekatan perintah atau larangan dan penghargaan atau hukuman, di sini kepala sekolah berperan sangat penting dalam mengubah sikap dan perilaku kerja guru di sekolahnya, sedangkan pada strategi kedua dan ketiga kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting, meminta masyarakat secara halus dengan memberikan alasan dan sudut pandang yang sah yang dapat meyakinkan mereka.

Jenis kegiatannya dapat berupa aksi positif dan reaksi positif, namun dapat juga berbentuk proaksi, artinya, bertindak atas inisiatif sendiri, jenis dan arahnya ditentukan sendiri, yang mengarah pada hal tersebut, yang ikut memberi warna dan arah pembangunan, adalah harapan, yaitu tindakan aktif untuk menciptakan situasi dan kondisi ideal guna mencapai tujuan ideal, dalam hal ini, guru sendiri perlu mengembangkan kesadaran dan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya sendiri.

Kinerja seorang guru dapat dinilai dari rasa tanggung jawabnya, tanggung jawab profesional dan moralnya dalam melaksanakan tugasnya, semua itu terlihat dari ketaatan dan kesetiiaannya dalam menjalankan tugas pendidikannya di dalam dan di luar kelas, sikap ini

⁶⁹Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam, dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, kurikulum hingga strategi pembelajaran*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, hal. 328.

menimbulkan rasa tanggung jawab untuk mempersiapkan segala materi, baik metode, materi, media, teknik, dan alat penilaian, sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Ukuran kinerja guru lainnya adalah semangat mereka untuk terus belajar, tanpa hal ini, guru akan tertinggal dalam ilmu pengetahuan dan tertinggal dalam era ketidakpastian yang semakin meningkat, apalagi dalam situasi yang kita hadapi di era global saat ini, segala sesuatunya serba cepat, dinamis, dan kompetitif, ada tiga langkah untuk mengevaluasi kinerja teknis seorang guru, yaitu :

- a. mengobservasi kelas (*Classroom observation*),
 - b. Melakukan pengecekan program kerja khususnya RPP dan
 - c. Melakukan validasi data melalui triangulasi peneliti/pengukur.
- Dalam penilaian kinerja ini menggunakan peraturan pemerintah No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa evaluasi kinerja guru bukanlah suatu beban bagi guru, melainkan upaya untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas yang dilakukan oleh seluruh guru, Proses pembelajaran yang berlangsung pada semester tersebut dapat menjadikan kinerja guru lebih terukur dan teratur, bahkan meningkatkan mutu lembaga pendidikan, tentu saja perbaikan permasalahan tersebut juga akan terlihat pada kualitas lulusan yang dihasilkan.⁷⁰

Langkah-langkah strategis sebagai wujud upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan pula melalui terobosan-terobosan sebagai berikut:⁷¹

1. Kepala sekolah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru antara lain :
 - a. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan Pendidikan yang akan dicapai.
 - b. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan melihat hasil kerjanya.
 - c. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan sesama guru, staf tata usaha, siswa, masyarakat umum dan pemerintah.
 - d. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru

⁷⁰H R Setiawan, "Manajemen Kegiatan Evaluasi Pembelajaran," dalam *Jurnal Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 1 No.1 Tahun 2021, hal. 507-511.

⁷¹Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010, hal. 60-63.

untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.

- e. Memberikan kemudahan kepada guru dalam rangka pengajuan kebaikan pangkat sesuai aturan yang berlaku.
- f. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun bebas tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
- g. Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
- h. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraan guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
- i. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan staf maupun yang lainnya.
- j. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat up to date, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan lain-lain.
- k. Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar dan memperoleh yang baru.
- l. Mengupayakan adanya efek kerja guru disekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, Pendidikan anggota keluarga dan terhadap kebahagiaan keluarga.
- m. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisinya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
- n. Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, seperti tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkir khusus, kamar mandi khusus dan sebagainya.
- o. Menggarakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program Pendidikan di sekolah.

- p. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Langkah lain yang dapat dilakukan pimpinan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang dikembangkan dan mendorong guru untuk menguasainya, dengan menggunakan teknologi informasi yang dimiliki oleh pemerintah setempat dan masing-masing sekolah, guru akan dapat melakukan berbagai hal, termasuk:

- a. Melakukan penelusuran pustaka
- b. Membangun model rencana pembelajaran
- c. Memberikan kemudahan untuk mengakses virtual classroom ataupun virtual library.
- d. Publikasi karya penelitian.⁷²

Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan guru dengan mudah mengakses pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kinerjanya.

2. Dinas Pendidikan setempat selaku pihak yang ikut andil dalam memutuskan kebijakan pada sektor pendidikan,

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan kemandirian kepada sekolah secara utuh.
- b. Mengontrol setiap perkembangan sekolah dan guru.
- c. Menganalisis setiap persoalan yang muncul di sekolah.
- d. Menentukan alternatif pemecahan bersama dengan kepala madrasah dan guru terhadap persoalan yang dihadapi guru.

Kinerja guru tidak terjadi dengan sendirinya, namun ada faktor lain yang mempengaruhinya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah semangat kerja guru, di sini etos kerja merupakan suatu sikap yang merupakan ungkapan kemauan guru, pemahaman yang tidak lengkap tentang kinerja dapat menyebabkan kinerja yang buruk, moralitas, sebaliknya, dipengaruhi oleh motif tertentu, baik subjektif maupun objektif, upaya untuk meningkatkan kinerja sekolah menggabungkan beberapa inisiatif peningkatan kinerja, termasuk meningkatkan kedisiplinan dan memberikan motivasi, penghargaan, dan pengakuan bagi staf kependidikan.⁷³

⁷²Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010, hal. 67.

⁷³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003, hal. 141

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (self-dicipline). Dalam kaitan ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan perilakunya. mengembangkan pola.
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat

Lebih lanjut dijelaskan pentingnya disiplin untuk menanamkan:

- a. Rasa hormat terhadap kewenangan;
- b. Upaya untuk menanamkan kerjasamanya;
- c. Kebutuhan untuk berorganisasi;
- d. Rasa hormat terhadap orang lain.

Terdapat beberapa strategi umum untuk membina disiplin yaitu sebagai berikut:

a. Konsep Diri

Strategi ini menekankan bahwa citra diri setiap individu merupakan faktor penting dalam segala Tindakan, untuk memperkuat pemahaman diri, pemimpin didorong untuk bersikap empati, reseptif, hangat, dan terbuka sehingga memungkinkan staf kependidikan mengeksplorasi pikiran dan perasaannya ketika memecahkan masalah.

b. Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin harus menerima seluruh emosi guru melalui komunikasi yang mendorong ketaatan guru.

c. Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami

Perilaku tidak pantas terjadi karena tenaga kependidikan mempunyai keyakinan yang salah tentang dirinya, hal ini mendorong munculnya perilaku negatif, sehingga membantu staf pendidikan untuk mengatasinya dan memanfaatkan konsekuensi logis dan alami dari perilaku yang salah.

d. Klarifikasi Nilai

Strategi ini dilaksanakan untuk membantu tenaga kependidikan menjawab sendiri pertanyaannya tentang nilai dan membentuk nilai-nilainya sendiri.

e. Latihan Keefektifan Pemimpin

Tujuan dari metode ini adalah untuk menghilangkan metode dan kekuasaan yang menindas, seperti hukuman dan intimidasi, melalui model komunikasi tertentu.

Untuk menerapkan strategi di atas, pimpinan madrasah perlu mempertimbangkan berbagai situasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Memberi Motivasi

Setiap tenaga kependidikan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, hal ini memerlukan perhatian dan pelayanan khusus agar manajer dapat menggunakan waktunya untuk meningkatkan kinerja, Perbedaan tersebut tidak hanya terletak pada kondisi fisik saja, namun juga pada aspek psikologis seperti motivasi, oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan motivasi guru dan faktor lain yang mempengaruhinya.⁷⁴

Motivasi yang diberikan dapat berupa imbalan, pengakuan, beasiswa, studi lanjut, penugasan, promosi, dan lain-lain, guru dapat lebih proaktif dalam meningkatkan kinerjanya jika mereka dimotivasi dan didorong oleh pimpinan madrasah, hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan dan kata-kata penyemangat.

3. Memberi Penghargaan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menimbulkan semangat kerja, penghargaan ini mendorong guru untuk meningkatkan kinerja positif dan produktifnya, akan bermanfaat jika penghargaan ini secara terbuka dikaitkan dengan prestasi fakultas sehingga seluruh sivitas akademika mempunyai kesempatan untuk meraihnya, penggunaan manfaat ini harus tepat, efektif dan efisien untuk menghindari akibat negatif.

4. Memberikan Persepsi

Persepsi diartikan sebagai proses dimana seseorang mempersepsikan lebih dari satu hal dengan menggunakan panca inderanya, sedangkan Sarlito, sebaliknya, mengartikan persepsi sebagai kemampuan mengenali, mengelompokkan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui, dan menafsirkan objek dengan menggunakan panca indera, pengakuan yang baik mendorong lingkungan kerja yang kondusif dan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

Kepala madrasah harus menciptakan kesadaran yang baik tentang kepemimpinan dan lingkungan sekolah di kalangan semua guru untuk meningkatkan kinerja guru, persepsi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, melalui dedikasi yang diberikan pimpinan madrasah kepada gurunya akan menghasilkan guru yang mempunyai semangat kerja.

5. Memberikan Supervisi

Pengawasan juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya kinerja guru, ada beberapa langkah yang dapat Anda ambil untuk meningkatkan kinerja:

⁷⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003, hal. 143.

- a. Beritahu bawahan Anda apa yang Anda harapkan dari mereka, manajemen sumber daya manusia tidak dapat dicapai kecuali para manajer memahami apa yang diharapkan dari mereka, apa tanggung jawab mereka, dan sejauh mana tanggung jawab mereka.
- b. Menunjukkan kepada bawahan apa yang diinginkan manajer dan memungkinkan bawahan melakukannya, mereka juga perlu memiliki standar yang jelas mengenai kinerja dan instruksi kerja yang baik.
- c. Memberikan kesempatan kepada bawahan anda untuk mencobanya, ketika seorang manajer sudah mengetahui apa yang perlu dilakukan bawahannya dan hasil apa yang diharapkan, maka manajer harus berani mengambil risiko dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya memperhatikan pelaksanaan pekerjaan
- d. Menangani akibat-akibatnya, alasan utama dilakukannya pengawasan atau pengawasan ketat terhadap pelaksanaan pekerjaan adalah untuk menghadapi akibat-akibatnya, hasil adalah segala sesuatu yang dihasilkan dari suatu Tindakan, ada tiga hasil utama dalam hal ini, yakni:
 - 1) Akibat positif atau menguatkan, hasil kinerja pekerjaan yang biasanya meningkatkan kemungkinan terulangnya perilaku tersebut Contohnya termasuk pujian dan promosi.
 - 2) Akibat negatif atau hukuman, yaitu akibat pelaksanaan suatu pekerjaan, yang umumnya menghilangkan kemungkinan terulangnya tindakan tersebut Contohnya termasuk disiplin dan penurunan pangkat.
 - 3) Hasil netral atau tidak ada respon, Kegagalan merespons kinerja yang baik hanya memperkecil kemungkinan perilaku tersebut terulang kembali.

Hasil yang cenderung meningkatkan kemungkinan terulangnya perilaku tersebut adalah hasil positif, oleh karena itu, cara terbaik untuk mengembangkan karyawan Anda adalah dengan membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan benar.⁷⁵

Dari penjelasan di atas, pimpinan madrasah dapat menerapkan banyak strategi untuk meningkatkan kinerja guru, implementasinya juga memerlukan kepala madrasah yang tanggap terhadap suasana sekolah, situasi, bahkan perilaku guru, sehingga kepala madrasah dapat menganalisis kekurangan dan memahami karakteristik masing-masing guru, strategi yang diterapkan akan efektif dan tepat

⁷⁵Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001, hal.

sasaran berorientasi.

Dari pembahasan di atas terlihat adanya berbagai teori tentang strategi peningkatan kinerja guru, berikut rangkuman teori dari berbagai ahli:

- a. Muharmin dalam Rekonstruksi Pendidikan Islam, menawarkan berbagai strategi yaitu kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui tiga strategi yaitu :
 - 1) *Power strategy* atau peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah dengan menggunakan kekuasaan atau melalui *people's power*.
 - 2) *Persuasive power* yaitu pembentukan opini dan pandangan masyarakat atau warga sekolah.
 - 3) *Normative re-educative* yaitu menanamkan paradigma baru berfikir guru.⁷⁶
- b. Ondi Suondi dan Aris Suherman dalam Etika Profesi Keguruan adalah sebagai berikut :
 - 1) Supervisi,
 - 2) Reward And Punishment,
 - 3) Promosi jabatan;
 - 4) Profesionalisasi tugas;
 - 5) Kemitraan;
 - 6) Meningkatkan Kesejahteraan;
 - 7) Menciptakan iklim kerja yang kodusif;
 - 8) Pendidikan dan pelatihan;
 - 9) Menjalin hubungan baik dengan keluarga guru;
 - 10) Memberikan rasa aman dan kenyamanan
 - 11) Menyediakan fasilitas penunjang kerja yang memadai⁷⁷
- c. E. Mulyasa dalam Menjadi Kepala madrasah Profesional memberikan saran sebagai berikut:
 - 1) Pembinaan kedisiplinan;
 - 2) Memberi motivasi;
 - 3) Memberi penghargaan;
 - 4) Memberikan persepsi, dan
 - 5) Memberikan
 - 6) supervisi⁷⁸

⁷⁶Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam, dari Paradigma Pengembangan. Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, hal. 328

⁷⁷Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010, hal. 59-60.

⁷⁸E. Mulyasa, *Menjadi Kepala madrasah Profesional*, Bandung: PT Remaja

d. Agus Dharma dalam Manajemen Supervisi mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

- 1) Memberikan job-description;
- 2) Sosialisasi visi-misi dan tujuan sekolah,
- 3) Memberikan kesempatan berkarya bagi guru,
- 4) Kontrol, dan
- 5) *Reward and punishment*⁷⁹

F. Mengukur Kinerja Guru

Salah satu tugas seorang administrator atau kepala sekolah terhadap guru adalah mengevaluasi kinerjanya, evaluasi ini tentu didasarkan pada apakah kinerja yang diberikan oleh guru termasuk dalam kategori "baik," "sedang," atau "buruk," "Penilaian ini penting bagi semua guru dan membantu sekolah memutuskan kegiatan, evaluasi kinerja/keberhasilan merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja guru dan menetapkan pedoman lebih lanjut, dalam konteks ini, evaluasi kinerja guru harus didasarkan pada standar kompetensi guru, tujuan pengukuran kinerja guru adalah untuk mengidentifikasi keterampilan, menilai kekuatan, memberikan dukungan dan bimbingan, memastikan pertumbuhan berkelanjutan melalui beragam pengalaman, dan memantau pengambilan keputusan.

Standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai "tindakan yang ditentukan atau diwajibkan", lebih lanjut disebutkan bahwa standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditentukan atau diperlukan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku agar seorang guru mampu melaksanakan jabatan profesional sesuai dengan bidang tanggung jawab, kualifikasi dan jenjang pendidikannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling terkait, yaitu:

1. Pengelolaan pembelajaran;
2. Pengembangan profesi;
3. Penguasaan akademik;

Ketiga komponen standar kompetensi guru masing-masing terdiri dari beberapa komponen, komponen pertama terdiri dari empat kompetensi, komponen kedua terdiri dari satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri dari dua kompetensi, ketiga komponen tersebut membentuk total tujuh kemampuan dasar, yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran

Rosdakarya, 2004, hal. 141.

⁷⁹Agus Dharma, *Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja*, Jakarta: Erlangga, 2009, hal. 24.

2. Pelaksanaan interaksi belajar-mengajar
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Pengembangan profesi.
6. Pemahaman wawasan kependidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Sasaran-sasaran dan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.

Identifikasi guru potensial yang memenuhi syarat untuk promosi dan gunakan hasil diskusi antara guru dan pemimpin mereka untuk mengembangkan tawaran lebih lanjut, termasuk kompensasi, oleh karena itu, penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik dalam organisasi.

Tercapainya tujuan untuk menjadi jabatan terbaik dan terpercaya di bidangnya dalam suatu organisasi tergantung pada pelaksanaannya yaitu guru⁸⁰ kegiatan belajar mengajar adalah proses dimana guru (guru) menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswanya, keberhasilan kegiatan belajar mengajar memerlukan pertimbangan banyak faktor, kinerja guru yang buruk seringkali mengakibatkan kegiatan belajar mengajar tidak optimal.

Kinerja guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan sekolah karena guru merupakan salah satu komponen penentu keberhasilan siswa. Upaya pengukuran kinerja guru harus dilakukan oleh sekolah agar dapat memperoleh solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, selain itu, diagram ini juga dapat menentukan pemilihan intervensi berdasarkan penyebab yang mempengaruhinya, empat kuadran pada diagram meliputi:

1. Kuadran 1: *He never could perform well* (Dia tidak bisa bekerja dengan baik).

⁸⁰La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya" dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017, hal. 133 – 143.

2. Kuadran 2 : *He used to perform reasonably well* (Dia biasanya tampil cukup baik).
3. Kuadran 3: *What are the consequences of performances?* (Apa konsekuensi dari kinerja?)
4. Kuadran 4: *How is the job organized?* (Bagaimana pekerjaan diatur?)

Kuadran 1 dan 2 merupakan kuadran yang memberikan pengetahuan kepada guru, sedangkan kuadran 3 dan 4 berkaitan dengan analisis lingkungan kerja. Keempat kuadran tersebut merupakan indikator untuk mengukur kinerja guru, namun alat untuk mengukur kinerja guru belum ada dan belum diterapkan di sekolah.⁸¹

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, kinerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan, peningkatan mutu pengajaran merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja guru, kualitas kinerja guru akan meningkat apabila guru benar-benar memahami dan menguasai keterampilan yang dibutuhkan, pengukuran kinerja guru merupakan suatu sistem untuk menentukan dan mengevaluasi kinerja guru, khususnya yang berkaitan dengan empat kompetensi guru: kompetensi pedagogik, personal, profesional, dan sosial.⁸²

Pengukuran kinerja guru adalah proses evaluasi yang dirancang untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan perannya, kinerja mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bagaimana kinerja karyawannya agar dapat mengelola dan mengembangkannya demi kepentingan organisasi, oleh karena itu, evaluasi kinerja diperlukan dalam konteks ini, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dirancang untuk mengetahui apakah seorang pegawai mampu menyelesaikan suatu tugas dengan hasil yang baik.⁸³

Evaluasi kinerja guru bertujuan untuk mengetahui kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional dan pedagogik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, melalui perolehan kompetensi yang diukur secara langsung dan tidak langsung oleh kinerja guru, dirancang sebagai serangkaian program penilaian yang dirancang untuk Evaluasi kinerja guru merupakan upaya untuk memperoleh

⁸¹Vera Eunika, Erlin dan Adlin Astridiani Juistha, “Mengukur Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4 No. 5 Tahun 2022, hal. 2589-2569.

⁸²Astriani, M., Indriani, C., Hidayat, S., Wardhani, S., Pendidikan, P. S., Universitas, B., & Palembang, M, “Analisis Penerapan Model Pembelajaran Pada Kondisi Tatap Muka Terbatas Mata Pelajaran Biologi Di MAN 1 Palembang”, dalam *Jurnal Bioedukasi* Vol. 13 No.1 Tahun 2022, hal. 4–8.

⁸³Muh.Ilyas Ismail, “Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran”, dalam *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 13 No.1 Tahun 2010, hal. 46.

gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tugasnya yang tercermin dalam perilaku, sikap, dan prestasi kerjanya.

Alat Penilaian Kinerja Guru yang diadopsi dari Penilaian Kinerja Guru Instruktur, ini mencakup lima elemen: rencana pembelajaran, prosedur pengajaran, hubungan interpersonal, standar profesional, dan persepsi siswa.⁸⁴

Kinerja adalah kemampuan individu dalam mengupayakan hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini sejalan dengan visi dan misi yang ingin dicapai, kinerja positif dapat dicapai apabila seseorang mempunyai kemampuan dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi,⁸⁵ kompetensi guru memadai dan kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam mencapai empat standar kompetensi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang: Diukur dengan cara sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi kepribadian
3. Kompetensi sosial
4. Kompetensi profesional.⁸⁶

Kinerja guru merupakan ungkapan bakat atau kemampuan seorang guru, yang dinyatakan sebagai hasil kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, serta ketaatan, dedikasi, dan kesetiaan guru dalam mencapai tujuan sekolah tertentu, tujuan pendidikan umumnya tercermin, kinerja guru dinilai tidak hanya pada keterampilan yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas, namun juga pada tugas-tugas lainnya, sehingga memungkinkan dilakukannya evaluasi secara komprehensif terhadap keempat kompetensi guru tersebut indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah:

1. Guru merencanakan dan menyiapkan kelas dengan baik

Dalam Praktek Yang dimaksud dengan “guru” adalah pendidik profesional yang mempunyai tanggung jawab utama mengajar, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, guru tersebut harus memiliki kualifikasi formal, dalam arti luas,

⁸⁴Vetti Priskila Wardani, “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Anak Kelompok B TK Dharma Wanita”, *Tesis*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

⁸⁵Nurmasyitah Mentari S dan Hajidin, “Profesionalisme Kinerja Guru di SD Negeri 22 Banda Aceh Tahun Ajaran 2016/2017,” dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 2 No.1 Tahun 2017, hal. 132-139.

⁸⁶Fitriani C, Murniati dan Usman N, “Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTS Muhammadiyah Banda Aceh,” dalam *Jurnal Megister Pendidikan Pascasarjana Unversitas Syiah Kuala*, Vol.5 No.2 Tahun 2017, Hal. 89-91.

siapa pun yang mengajarkan sesuatu yang baru dianggap sebagai guru, oleh karena itu, pengertian guru adalah pegawai kependidikan yang tugas utamanya mengajar, guru yang bercita-cita tinggi dan profesional dituntut untuk memahami ciri-ciri kepribadian guru yang diperlukan untuk menjadi teladan bagi siswanya, menurut Undang-Undang Dasar, guru harus berwatak Pancasila dan UUD 1945 serta harus beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi:

a. Fleksibilitas kognitif

Fleksibilitas adalah kemampuan berpikir dan bertindak secara tepat dalam situasi tertentu pada waktu yang bersamaan, guru yang fleksibel ditandai dengan pemikiran yang fleksibel dan kemampuan beradaptasi.

b. Keterbukaan psikologis.

Guru harus terbuka secara psikologis, Guru yang terbuka secara psikologis biasanya ditandai dengan kemauan yang relatif tinggi untuk berkomunikasi dengan faktor eksternal dan siap menerima kritik dan saran.

untuk menjadi seorang guru harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, guru diharapkan senantiasa meningkatkan keterampilannya dengan memperluas wawasan berpikirnya, oleh karena itu, guru harus mampu memotivasi dirinya untuk mengikuti kemajuan era teknologi agar dapat memberikan hasil pengajaran yang lebih berkualitas kepada siswanya,

Guru sebagai agen pembelajaran memberi warna nyata pada hasil proses pembelajaran, guru harus mempunyai etos kerja yang tinggi dan maksimal dalam mendukung dan membimbing siswa mencapai proses pembelajaran di sekolah, melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah juga memerlukan motivasi guru dalam proses belajar mengajar, guru harus mengajarkan materi dengan cara yang menarik, kreatif, inovatif dan menyenangkan, dengan melibatkan berbagai metode pengajaran, guru mempersiapkan diri dengan baik dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran, terutama guna mencapai keberhasilan dalam proses belajar mengajar.⁸⁷

2. Guru mengelola kelas dengan baik

Secara umum tujuan pengelolaan kelas adalah menyediakan sarana dan prasarana bagi berbagai kegiatan belajar siswa dalam

⁸⁷Lerlen, "Persiapan Guru Bagi Proses Belajar Mengajar", dalam *Jurnal Pena I*, Vol.3 No. 1 Tahun 2013, hal. 81-91

lingkungan emosional, sosial, dan intelektual kelas, sarana dan prasarana yang disediakan memungkinkan siswa belajar dan bekerja serta menciptakan suasana sosial yang memberikan kedisiplinan, kepuasan, pengembangan emosi dan intelektual, sikap dan suasana apresiasi kepada siswa, tujuan pengelolaan kelas yang baik adalah:

a. Melancarkan aktivitas belajar untuk siswa;

Guru diharapkan mampu menciptakan ruang kelas yang ideal untuk kegiatan belajar mengajar sebagai lingkungan belajar, kelas harus mampu mendukung pengembangan keterampilan siswa dengan sebaik-baiknya tentu saja, jika lingkungan kelas tempat mereka belajar tidak mendukung, maka akan sangat sulit bagi siswa untuk berhasil mengembangkan keterampilan terpendamnya siswa perlu fokus belajar agar mampu mencerna, memahami, dan melaksanakan tugas belajar oleh karena itu, pengelolaan kelas dapat mendorong aktivitas belajar siswa.

b. Mengatasi hambatan-hambatan yang menghalangi terwujudnya interaksi dalam kegiatan belajar-mengajar

Dengan pengelolaan kelas yang dikelola dengan baik, berbagai kendala yang dapat menghambat interaksi dalam kegiatan pembelajaran tidak sulit dan dapat diatasi seperti yang Anda ketahui, kegiatan belajar tidak selalu berjalan semulus yang kita inginkan dalam petualangannya, berbagai permasalahan kerap muncul akibat pendidik, siswa, atau kesempatan belajar di kelas oleh karena itu, diperlukan pengelolaan kelas untuk mengatasi berbagai kendala tersebut.

c. Mengatur berbagai penggunaan fasilitas belajar

Ruang kelas yang ideal seharusnya mempunyai peralatan yang menunjang kegiatan belajar mengajar kesempatan ini sangat penting bagi siswa untuk menguasai materi namun penggunaan fasilitas yang tidak teratur dapat menimbulkan suasana yang buruk di dalam kelas.

d. Membina dan membimbing siswa sesuai dengan berbagai latar belakang sosial, ekonomi, budaya serta sifat-sifat individunya.

Kepribadian siswa di kelas sangat bervariasi, keberagaman tersebut tentu dapat menimbulkan berbagai permasalahan jika guru tidak mampu mengatasi hal ini, pada akhirnya dapat menyebabkan terganggunya proses belajar mengajar di kelas, untuk itu perlu dilakukan pengelolaan kelas untuk membina dan membimbing peserta didik sesuai dengan perbedaan latar belakang sosial, ekonomi, budaya, serta kepribadian masing-masing.

e. Membantu siswa belajar dan bekerja sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Pengelolaan kelas pada umumnya memudahkan siswa dalam bekerja di kelas dengan pengelolaan kelas yang baik, siswa dapat belajar sesuai dengan latar belakang, minat, dan bakatnya.

f. Menciptakan suasana sosial yang positif di dalam kelas

Dengan menciptakan situasi sosial yang positif di dalam kelas, situasi tersebut dapat menimbulkan suasana disiplin, kepuasan, sikap emosional, perkembangan intelektual, dan penghargaan yang positif bagi siswa.

g. Membantu peserta didik agar dapat belajar dengan tertib Keadaan kelas yang tertib adalah dambaan setiap guru.

Oleh karena itu, sekolah memiliki peraturan sekolah, dan ruang kelas biasanya juga memiliki peraturan kelas, meski tidak jarang peraturan tersebut hanya ditempel di dinding kelas, namun masih banyak siswa yang melanggarnya, tujuan pengelolaan kelas adalah membantu siswa belajar secara tertib sehingga proses pembelajaran di kelas dapat terlaksana secara efektif dan efisien.⁸⁸

Berdasarkan para ahli di atas mengenai tujuan pengelolaan kelas, maka tujuan pengelolaan kelas adalah merencanakan, melaksanakan, memantau/mengevaluasi, dan melacak untuk menciptakan kondisi belajar mengajar yang kondusif untuk mencapai tujuan itu ada tujuan Mencapai tujuan pembelajaran secara efisien dan efektif.⁸⁹

3. Guru menyampaikan pembelajaran dengan baik

Pemberian materi pembelajaran sangat bergantung pada kendali guru terhadap situasi kelas, pengendalian kelas adalah kemampuan guru untuk membuat sekelompok siswa mendengarkan, memperhatikan, dan mengikuti instruksi, fitur ini memungkinkan guru untuk membimbing, menggerakkan, dan mengontrol siswa dalam kegiatan pembelajaran, yang dimaksud dengan “kelas” dalam hal ini tidak serta merta berarti suatu ruangan, melainkan sekelompok siswa yang melakukan kegiatan baik di dalam maupun di luar kelas, pembelajaran akan langsung efektif hanya bila guru menguasai keterampilan di kelas.

Pengelolaan kelas yang baik memungkinkan guru dalam menyampaikan materi, siswa berhasil berpartisipasi dalam pembelajaran dan kegiatan sekolah lainnya, serta mencapai tujuan yang diharapkan, hubungan yang harmonis antara guru dan siswa mempengaruhi tingkat ketuntasan di kelas, menguasai kelas bukanlah

⁸⁸Novan Ardy Wiyani, *Manajemen Kelas Teori dan Aplikasi Untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*, Jogjakarta: Ar-ruzz Meda, 2017, hal. 61-63.

⁸⁹Rulam Ahmadi, *Profesi Keguruan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Meda, 2018, hal. 171-172.

suatu hal yang mudah dan sederhana, terutama bagi para guru yang masih baru dalam dunia pendidikan, bahkan guru profesional pun merasakan betapa sulitnya menguasai pelajaran mereka, namun guru tidak pernah bosan atau bosan, oleh karena itu, setiap kali Anda mengajar suatu kelas, janganlah berkecil hati untuk mengendalikan kelas..⁹⁰

Program pendidikan guru biasanya tidak memperlakukan penguasaan kelas sebagai disiplin atau bidang studi tersendiri kemahiran mengajar adalah keterampilan belajar paling mendasar yang harus dikuasai semua guru, meskipun dalam praktiknya hal ini tidak selalu terjadi kemahiran mengajar adalah hal yang unik dalam bidang pembelajaran hal ini diyakini.

Pendekatan, strategi, dan metode pembelajaran baru dapat digunakan dalam situasi pengajaran yang terkendali, dikendalikan oleh guru, seringkali guru menghadapi kendala dalam menerapkan pendekatan, metode, dan strategi pembelajaran karena kurangnya kontrol yang baik terhadap pembelajarannya.⁹¹

Guru harus mengambil beberapa langkah untuk menguasai dan mengelola kelas mereka sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka menyampaikan apa yang telah mereka pelajari dengan sukses, seperti:

- a. Persiapan yang matang
- b. Tetap menjaga dan terus mengembangkan rutinitas
- c. Bersikap tenang dan penuh percaya diri
- d. Bertindak dan bersikap profesional
- e. Mampu mengenali perilaku yang tidak tepat
- f. Menghindari langkah mundur
- g. Berkomunikasi dengan orang tua siswa secara efektif
- h. Menjaga kemungkinan munculnya masalah

Berikut adalah beberapa langkah penting yang perlu dilakukan guru agar berhasil menguasai pengajaran, karena penguasaan pengajaran merupakan bagian dari upaya atau proses menciptakan pengajaran yang efektif, meskipun pembelajaran telah direncanakan dan disusun dengan baik dengan berbagai cara dan guru menggunakan materi dengan sempurna, namun proses pembelajaran tidak efektif karena kelas tidak terorganisir dengan baik.

⁹⁰Syaiful Bahri Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hal. 215

⁹¹Irfan Tamwifi, *Indikator Penguasaan Kelas*. Pendidikan Kampus. 2012. <https://kampuspendidikan.blogspot.com/2013/11/indikator-penguasaankelas.html> diakses pada tanggal 30 November 2023

Kemahiran mengajar seorang guru dapat diamati dengan menggunakan beberapa indikator, tanda-tanda kemahiran mengajar yang harus dikuasai guru adalah:

a. Pembelajaran berlangsung efektif.

Pembelajaran efektif, ini adalah tanda tertinggi penguasaan kelas, ketika Anda berhasil belajar, otomatis Anda tahu bahwa Anda telah menguasai pelajaran dengan baik, begitu pula materi dan pendekatan pembelajarannya, guru tidak mungkin dapat membantu siswa belajar jika belum menguasai pelajaran

b. Siswa aktif

Siswa aktif Kemahiran kelas juga ditandai dengan sikap siswa terhadap kegiatan dan pembelajaran yang dikelola oleh guru, dengan pengelolaan kelas yang tepat, guru dapat membantu siswa mencapai tingkat yang diinginkan.

c. Guru dihormati, menjadi panutan atau idola siswa.

Guru dihormati dan menjadi teladan dan idola bagi siswa, menjadi guru yang menguasai kelas dengan baik berarti mampu memposisikan diri sebagai orang yang dihormati dan menjadi teladan bagi siswanya, kemampuannya dalam menguasai kelas membuat guru dipercaya dan dihormati oleh siswanya, bukan karena rasa takut jika siswa aktif mendengarkan, memperhatikan, dan berusaha mengikuti instruksi guru.

Di sisi lain, rendahnya penguasaan guru terhadap pembelajaran dapat dilihat melalui beberapa indikator seperti:

a. Pembelajaran kurang efektif.

Ini adalah salah satu tanda pertama bahwa guru tidak menguasai kelas, efektivitas pembelajaran juga ditentukan oleh tingkat keakraban terhadap materi dan pendekatan pembelajaran, seorang guru mungkin mampu menangani pembelajaran dengan baik, namun belum mampu menyampaikan isi pelajaran dengan baik.

b. Ungkapan atau alasan apologetik

Tanda paling jelas penguasaan kalangan bawah adalah munculnya ungkapan-ungkapan minta maaf, ketika pembelajaran tidak berjalan dengan baik, banyak guru yang berkata, ``Itu karena anak kurang perhatian, tidak mau belajar, dan sebagainya, ``Namun, guru tersebut tidak menyadari bahwa kemampuan mereka dalam menguasai materi pelajaran yang masih rendah, hal ini menunjukkan bahwa anda belum menyadarinya.

Guru yang memahami hakikat pembelajaran tidak akan mengatakan hal seperti itu karena kunci keberhasilan pembelajaran terletak pada guru profesionalisme guru ditandai dengan

kemampuannya menghadapi situasi siswa.

c. Guru ditakuti atau tidak dihargai oleh siswa.

Ciri-ciri penguasaan pada kelas bawah adalah siswa kurang mendengarkan petunjuk guru, bahkan melebihi batas tertentu menunjukkan sikap meremehkan, siswa mematuhi guru hanya karena rasa takut atau paksaan, tanda yang paling kentara adalah siswa menjadi diam hanya ketika guru berbicara dengan suara keras, ketundukan siswa karena rasa takut hanya terjadi ketika siswa merasa tertekan atau terancam oleh tingkah laku atau perkataan guru.

Indikatornya sederhana: siswa menjadi diam hanya jika guru berteriak atau mengeluarkan suara bernada tinggi, hal ini menunjukkan bahwa siswa hanya takut dan tidak menghormati guru, upaya siswa untuk diam hanya diperhatikan sesaat karena berada dalam tekanan, oleh karena itu, selain memiliki ijazah dan kemampuan akademik, semua guru perlu menyadari kemampuannya dalam menguasai kelas dan proaktif dalam pembelajaran untuk meningkatkan keterampilannya.

d. Guru melakukan pengawasan pembelajaran

Supervisi merupakan salah satu tugas manajemen pendidikan, pengawasan, salah satu fungsi manajemen, adalah pengendalian yang bertujuan untuk mengukur derajat efektivitas kegiatan kerja yang dilakukan dan derajat efisiensi penggunaan komponen lain dalam proses pendidikan, tujuan utama supervisi adalah membantu guru membangun dan meningkatkan kualitas perencanaan, observasi, dan umpan balik yang merupakan bagian dari proses yang lebih besar terkait status, promosi, hak, dan pemberhentian, pemahaman ini menunjukkan bahwa supervisi merupakan alat untuk menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Rumusan ini berarti supervisi mencakup seluruh konteks belajar mengajar (STUV, materi, teknik, metode, guru, siswa, lingkungan), situasi pembelajaran ini hendaknya diperbaiki dan diperbaiki melalui layanan kegiatan supervise, oleh karena itu, layanan pengawasan mencakup seluruh aspek pengajaran dan praktik pengajaran, konsep pengawasan tidak bisa disamakan dengan inspeksi.

Sebab pemeriksaan menekankan kekuasaan dan bersifat otoriter, berbeda dengan inspeksi, pengawasan administratif bersifat demokratis dan oleh karena itu berfokus pada pemberian layanan yang lebih baik dan persahabatan berdasarkan kerja sama antar guru, pengawasan diberikan oleh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan keterampilannya untuk mengembangkan situasi

belajar mengajar yang lebih baik, dalam bidang pendidikan jelas bahwa supervisi bertujuan untuk menciptakan dan mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, untuk itu ada dua hal (aspek) yang perlu diperhatikan:

- 1) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar;
- 2) Menunjang kegiatan belajar mengajar

Karena yang menjadi perhatian utama adalah guru, maka pelayanan dan kegiatan pengawasan mencakup kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengertian supervisi adalah serangkaian upaya untuk menunjang guru dalam bentuk pelayanan profesional oleh penyelenggara dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Oleh karena supervisi atau pembinaan guru lebih menitikberatkan pada pengembangan guru, maka supervisi ditujukan pada upaya peningkatan dan peningkatan keterampilan profesional guru.⁹²

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dasar manajemen yang digunakan oleh seluruh manajer dalam organisasi pendidikan sepanjang waktu, dan meliputi pemeriksaan terhadap kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan tugas bawahan sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dan benar, pengawasan dalam suatu organisasi dapat dilakukan secara terus menerus dengan cara yang tepat dan hati-hati agar pekerjaan bawahan terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan, berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa setiap organisasi pendidikan hendaknya melakukan pengawasan baik secara internal maupun eksternal, begitu pula pengawasan preventif dan pengendalian harus dilakukan pada setiap organisasi.

Pengawasan dalam suatu lembaga berarti pengawasan yang dilakukan oleh bagian pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri pegawai/pengawas bertindak atas nama pengurus organisasi, staf/departemen pengawas ini bertanggung jawab mengumpulkan seluruh data dan informasi yang dibutuhkan lembaga, data dan informasi ini diperlukan bagi manajemen untuk mengevaluasi kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan yang tidak terorganisir mengacu pada pengawasan oleh departemen pengawasan yang tidak terorganisir,

⁹²Edy Sutrisno, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rodyakarya, 2010, hal. 110.

satuan pengawasan di luar organisasi adalah seorang pengawas yang bertindak atas nama, atau atas permintaan, pimpinan organisasi yang lebih tinggi.⁹³

G. Langkah-langkah meningkatkan kinerja guru

Untuk mencapai hasil pembelajaran yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, namun kenyataannya, banyak guru yang menemui kendala sehingga pelaksanaan proses belajar mengajar belum maksimal menurut Muhammad Ali yang dikutip Cece Wijaya, kelainan secara umum adalah: Peran kepemimpinan kunci dalam meningkatkan kinerja guru kendala tersebut adalah kurangnya inovasi, lemahnya motivasi meningkatkan keterampilan, apatis terhadap berbagai pembangunan, kurangnya dukungan sarana dan prasarana.

Oleh karena itu, agar guru dapat mencapai potensinya secara maksimal, diperlukan bimbingan, bimbingan dan bantuan dari pihak lain yang mempunyai kekuatan untuk mengatasi tantangan masa depan, peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif mencakup penerapan tujuan pembelajaran yang jelas, menyediakan sumber daya kepada staf, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang mendorong pembelajaran, dan mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada staf, apalagi staf siap mencapai cita-cita profesional yang tinggi dan mengembangkan keterampilan dan sikap profesional guru terhadap siswa, staf, dan orang tua.

Pengelolaan peningkatan kinerja guru akan memenuhi harapan jika dilandasi oleh pengelolaan yang baik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi hingga permasalahan yang diidentifikasi oleh manajemen, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha anggota organisasi dan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Semua organisasi memerlukan manajemen yang konstan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, tanpa manajemen, segala usaha Anda akan sia-sia dan sulit mencapai tujuan, kinerja guru merupakan persepsi guru terhadap prestasi kerja guru ditinjau dari kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan inisiatif, kompensasi yang diberikan kepada guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja, jika remunerasi yang ditawarkan mempertimbangkan taraf hidup normal dan dapat memenuhi kebutuhan guru, maka otomatis akan mempengaruhi etos kerja guru dan

⁹³Nawawi, Ismail, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2012, hal. 60.

pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan.

Sebab, tujuan pekerjaan seorang guru sangat ditentukan oleh terpenuhinya kebutuhan hidup minimum guru dan keluarganya, dampaknya, guru menjadi lebih berdedikasi terhadap profesi dan pekerjaannya, semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja, kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut secara individu maupun bersama-sama berperan dalam memaksimalkan kinerja guru, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah berikut untuk meningkatkan kinerja guru.

1. Menerima kehadiran guru dengan baik;
2. Memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasi 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.⁹⁴

H. Kinerja guru dalam perspektif Al-Qur'an

Upaya meningkatkan kinerja guru Melalui manajemen konflik, banyak teori yang sering dimuat dalam berbagai literatur, tidak hanya di buku tetapi juga di majalah, pandangan mengenai manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja guru tentunya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang terhadap Al-Qur'an secara umum, Al-Quran merupakan pedoman global (universal) yang dapat dipelajari dan diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di lembaga pendidikan.

1. Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan perspektif Al-Qur'an

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ada hubungannya

⁹⁴Ahmad Zubair, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, Vol. 11 No. 4 Tahun 2017, hal. 304-311.

dengan kemampuan/ability, semakin tinggi kemampuan dan kecakapan yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut, kinerja yang baik tidak akan tercapai jika kemampuan atau kemampuan pegawai rendah atau keterampilannya tidak diimbangi, berdasarkan surat al-Rahman, ada beberapa kompetensi yang dimiliki seorang guru:

a. Kompetensi Profesional

Kompetensi mata pelajaran mengacu pada kemampuan menjadikan pembelajaran menyeluruh dan konsisten,⁹⁵ seperti konsep teknis/artistik, struktur, metode ilmiah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan penerapan konsep ilmiah dalam kehidupan, terintegrasi/konsisten dengan materi kurikulum sekolah, ini adalah kemampuan yang harus dipelajari secara mendalam, keterampilan sehari-hari dan profesional dalam konteks global dengan tetap menjaga nilai-nilai dan budaya nasional.

Allah mengajarkan Al-Quran kepada Nabi Muhammad melalui malaikat Jibril, Allah pertama-tama mengajarkannya kepada Jibril, kemudian Jibril meneruskannya kepada Nabi Muhammad SAW, kemudian Nabi Muhammad SAW menyampaikannya kepada para Sahabatnya, yang kemudian meneruskannya kepada umat manusia, dalam hal ini kata dari surat al-Rahman ini merujuk pada orang yang berkompeten atau profesional yang harus mampu menguasai materi di kelas dan menyampaikannya kepada siswa dengan menggunakan metode yang tepat untuk menilai hasil belajar guru disampaikan kepada para siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Kemampuan pribadi adalah sifat-sifat pribadi guru yang berupa akhlak mulia, keteguhan, kemantapan dan kedewasaan, kebijaksanaan dan kehati-hatian, keteladanan, penilaian kinerja diri, pengembangan diri dan religiusitas, hal ini sejalan dengan kompetensi guru yang terdapat pada ayat pertama surat al-Rahman, ayat ini mengatakan bahwa seorang pendidik tidak hanya harus mengajar orang lain, tetapi juga harus menjadi guru yang penuh kasih sayang, memiliki cinta dan kasih sayang yang tulus, tidak mudah emosi, dan selalu sabar membimbing siswanya, jika siswa ikhlas maka mereka akan bertindak demikian.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial meliputi kualitas guru sebagai bagian dari kehidupan bermasyarakat, kompetensi sosial merupakan

⁹⁵M Gorky Sembiring, *Menjadi Guru Sejati*, Yogyakarta: Best Publisher, 2009, hal.20.

kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar sebagai anggota masyarakat.

Hal ini sejalan dengan kemampuan yang terdapat pada ayat keempat surat al-Rahman, Al-bayan tidak terbatas pada bahasa saja, namun mencakup segala bentuk ekspresi, termasuk seni dan ekspresi wajah, Allah memberikannya kepada Nabi Adam, Nabi Muhammad SAW akhirnya mempunyai kemampuan untuk berbicara dan mengungkapkan isi hatinya dalam bentuk kata-kata bahasa yang mudah dimengerti.

Penggunaan keterampilan berbicara membuat proses pengajaran menjadi sangat jelas dan mudah dipahami, surat ini menunjukkan bahwa tidak hanya siswa, tetapi juga guru dan siswa harus mampu membangun komunikasi yang efektif, hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pihak sekolah dengan pemangku kepentingan di luar sekolah, sehingga memperlancar kelancaran proses pembelajaran.

Sebagaimana diuraikan dalam Tafir bin Kasir, ini adalah janji Allah Ta'ala kepada orang-orang yang mengerjakan amal shaleh, amalan yang sesuai dengan Kitabullah (al-Qur'an) dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, baik laki-laki maupun perempuan adalah orang-orang yang benar-benar beriman kepada Allah, dan utusan itu, perbuatan yang diperintahkan itu ditetapkan oleh Allah, yang akan memampukan seseorang untuk menjalani kehidupan yang baik di dunia dan memberinya pahala di akhirat yang lebih baik dari perbuatannya, kehidupan yang baik mencakup segala bentuk istirahat dan itu ada.

Sebagaimana disebutkan dalam hadits yang diucapkan oleh Imam Ahmad dari Abdullah bin Umar RA, bahwa Rasulullah Saw bersabda:

“Sesungguhnya beruntung orang yang berserah diri, yang diberi rizki dengan rasa cukup, dan diberikan perasaan cukup oleh Allah atas apa yang telah ia berikan kepadanya.” (HR.Muslim)

Imam Ahmad juga meriwayatkan, dari Anas bin Malik ra, dia bercerita, Rasulullah Saw bersabda:

“Sesungguhnya Allah tidak mendzalimi atas kebaikan orang Mukmin, Dia berikan di dunia dan Dia balas di akhirat kelak. Sedangkan orang kafir, maka dia akan diberikan berbagai kebbaikannya di dunia sehingga apabila datang di alam akhirat, maka tiada satu pun kebaikan yang mendatangkan kebaikan baginya.”

HR.Muslim: 96

Dalam perspektif Islam, bekerja tidak terbatas pada Ubudiyah, karena bekerja adalah sebuah proses yang frekuensinya secara logika amal, dalam konteks ini, bekerja bukan hanya ibadah Uhrawi saja, namun juga kerja sosial sekuler.

Sesuai firman Allah SWT dalam surat An-Nahl/16:97⁹⁷

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Kinerja yang baik adalah perbuatan baik yang diberi pahala dan pahala oleh Allah, baik di dunia (ucapan syukur dan pahala) dari manusia maupun di akhirat, sebagaimana dijelaskan dalam surat an-Nar ayat 97, dan Allah SWT berfirman dalam ayat ini bahwa Allah SWT memberikan kehidupan yang benar-benar bahagia dan sejahtera di dunia ini kepada hamba-hambanya, laki-laki dan perempuan, yang beramal shaleh, yaitu segala perbuatan sesuai petunjuk Al-Qur'an dan As-Sunnah yang dijanjikan, Rasul sedangkan hati mereka dipenuhi dengan iman.

Berdasarkan tafsir para ulama di atas, setiap amal shaleh yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas pasti akan mendapat pahala baik di dunia (pahala) maupun di akhirat, prestasi merupakan suatu perbuatan baik bagi guru dan pegawai serta merupakan suatu prestasi tersendiri baik bagi guru maupun lembaga, wajib bagi semua guru untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai seluruh tujuan pendidikan yang diprogramkan, kualitas pelatihan ditentukan oleh derajat kualitas kinerja pegawai.

Semakin baik performa anda, maka semakin terlihat baik pula kualitas pendidikan pada diri anda, dalam hal ini seluruh sivitas akademika harus berprestasi.

⁹⁶Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, Lubabut, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2016, hal. 235

⁹⁷Nurmanisma Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MIN Sagulung Batam", *Tesis*, Jakarta: Pascasarjana Institut PTIQ, 2012

Allah SWT menjelaskan juga dalam surat at-Taubah (105) :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Mujahid berkata: Ayat ini merupakan ancaman dari Allah SWT, bagi mereka yang tidak menaati perintah Allah, artinya, amal perbuatan mereka akan terungkap kepada Allah SWT, Rasulullah Saw, dan kepada orang-orang yang beriman, hal ini pasti akan terjadi pada hari kiamat.

Sebagaimana yang difirmankan-Nya dalam Al-Qur'an Surat Al-Haqqah:

يَوْمَئِذٍ تُعْرَضُونَ لَا تَخْفَىٰ مِنْكُمْ خَافِيَةٌ ﴿٧٨﴾

Pada hari itu kamu dihadapkan (kepada Tuhanmu), tiada sesuatupun dari keadaanmu yang tersembunyi (bagi Allah).

Selain itu, Allah juga berfirman dalam surat Q.S Al-Adiyat Ayat 10 Artinya : Dan apa yang ada di dalam dada akan terungkap, dan Allah SWT, dari waktu ke waktu ia menunjukkan semua itu kepada umat manusia di dunia, diriwayatkan oleh Imam Al-Bukori: Aisha RA, katakan ini:

Jika kamu terkejut dengan kebaikan seseorang, katakan ini:

أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ^ط

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang Mukmin akan melihat perbuatanmu itu".⁹⁸

Sayyid Qutb membahas ayat ini berdasarkan Manhaj Islam, yang menurut pandangannya adalah Manhaj Aqidah dan amalan yang menjadi saksi dari Aqidah tersebut. Tanda-tanda taubat mereka yang tulus terlihat di hadapan Allah, Rasul-Nya dan umat Islam.

⁹⁸Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, Lubabut, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2016, hal. 236

Sebaliknya di akhirat akan diserahkan kepada Allah yang mengetahui apa yang ghaib dan ghaib, serta mengetahui apa yang dilakukan setiap bagian tubuh dan apa yang tersimpan di dalam hati.

Ini bukan tentang penyesalan dan penyesalan. Namun yang terjadi selanjutnya adalah penyesalan dan penyesalan yang diikuti dengan amal. Oleh karena itu, amal adalah membenarkan atau mengingkari, memperdalam atau bahkan menghancurkan perasaan mental diri sendiri, yang sebelumnya mencapai kejelasan. Islam adalah cara hidup yang praktis dan perasaan serta niat saja tidaklah cukup kecuali jika hal itu diwujudkan dalam tindakan. Niat baik memang ada tempatnya, namun tidak dengan sendirinya merupakan konsekuensi hukum atau pembalasan.

Namun karena diperhitungkan bersama dengan amal shaleh, maka niat menjadi salah satu faktor penentu nilai amal shaleh. Inilah makna hadis tersebut. “Segala amal shaleh ditentukan oleh niat.” Bukan hanya niat saja yang dipatuhi, melainkan amal shaleh.

Dalam ayat ini Allah memerintahkan Rasulullah untuk membantu umat Islam bertaubat dan melepaskan diri dari dosa - dosanya dengan cara bersedekah, mengeluarkan zakat, dan mengerjakan amal shaleh sebanyak-banyaknya, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Tafsirnya. diperintahkan untuk membersihkan dirinya. mungkin Selanjutnya, Allah memerintahkan Rasulullah untuk memberitahukan kepada manusia bahwa ketika mereka melakukan amal shaleh tersebut, Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman lainnya akan melihat dan menghakimi mereka.

Akhirnya Tuhan mengembalikan mereka ke dunia lain dan memberi pahala atas perbuatan mereka selama mereka masih hidup di dunia ini, mereka diimbau untuk melaksanakan semua yang diperintahkan, serta mencukupkan diri dengan taubat, zakat, sedekah, dan shalat, Allah akan melihat amal baik yang mereka kerjakan, ketika mereka mendekati diri kepada-Nya. Nabi dan umat Islam akan melihat perbuatan baik tersebut dan mereka akan mengikuti serta meneladaninya, Sebaliknya, Allah tidak mengurangi pahala orang yang mencontohkannya, namun Dia memberi pahala kepada orang yang memberi contoh sebanyak dua kali.

Ayat ini juga memuat peringatan keras bagi orang-orang yang melanggar ajaran agama agar perbuatannya terungkap kepada Rasulullah dan umat Islam lainnya di kemudian hari pada hari kiamat. Dengan cara ini, rasa malu mereka terungkap. Sebab amal shaleh mereka sedikit, dan dosa serta dosa yang mereka lakukan justru sebaliknya, ternyata jauh lebih banyak.

Bahkan di dunia ini, kurangnya perbuatan baik dan banyak

kejahatan terlihat jelas. Dalam salah satu cerita, dikatakan bahwa perbuatan orang yang masih hidup diperlihatkan oleh almarhum - lingkaran keluarga dan kerabat di Kerajaan Barzakh.⁹⁹

Dalam hadits Rasulullah SAW. Yang diriwayatkan oleh Bukhori yang artinya:

“Dari Ibnu Umar Radhiallahu ,,anhuma, ia berkata: Rasulullah Shallallahu ,,alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiyallahu ,,anhuma berkata: Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati (Bukhori, No. 6416).

Hadits ini menganjurkan untuk memanfaatkan waktu sehat Anda sebaik-baiknya dan bekerja keras selama periode ini, karena khawatir akan datangnya masa sakit yang dapat menghalangi upaya Anda untuk berbuat baik.

Demikian pula kata-kata tentang umur sebelum mati mengingatkanmu untuk memanfaatkan umurmu dengan baik karena impianmu akan hilang dan kamu akan sangat menyesal karena ceroboh hingga menyerah pada hal-hal baik, Maksud hadits di atas juga dapat dijadikan sebagai prinsip dasar atau konsep kinerja, hadits ini menasihati seseorang agar memanfaatkan waktu dan kesempatan yang ada sebaik-baiknya.

Hadits ini juga mengandung makna larangan menunda perbuatan yang boleh dilakukan pada waktu dan kesempatan tertentu, tentu saja perbuatan baik bisa diartikan sebagai pekerjaan, islam bukanlah agama yang hanya membahas persoalan-persoalan vertikal, namun juga membahas persoalan-persoalan horizontal.

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, ada tiga unsur utama dalam membangun kehidupan yang positif dan produktif, yang pertama adalah memantapkan kemungkinan-kemungkinan kerja, implementasi gagasan, dan produksi yang diberikan Allah SWT kepada kita, kedua, bertawakal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan dalam pekerjaanmu, ketiga, percaya kepada Allah untuk menahan bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki pasar kerja.

Manusia mempunyai makna dalam hidup, ini adalah

⁹⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)*, 2019, hal. 201-202

perjuangan di jalan kebenaran dan perjuangan melawan kejahatan, misi kebenaran adalah misi kerjasama yang baik dan produktif serta cinta antar manusia, memenuhi misi ini berarti mewujudkan makna hidup manusia.

Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 7:

﴿ إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴾

“*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.*”

Kemudian Allah SWT memberitahu kita bahwa dia telah menjadikan dunia ini dunia fana yang dihiasi dengan ornament keabadian, dia menggunakan sebagai tempat uji coba, bukan tempat bermalam.¹⁰⁰ Rangkaian di atas menjelaskan bahwa Allah memberi pahala kepada setiap amal manusia lebih dari apa yang telah mereka kerjakan.

Artinya, orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan baik dan berkinerja baik bagi organisasi juga akan memperoleh hasil yang baik dari pekerjaannya dan memberikan manfaat bagi organisasi.

Informasi mengenai kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting untuk menilai apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, namun kenyataannya banyak organisasi hanya memiliki sedikit atau bahwa tidak memiliki informasi sama sekali mengenai kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja fungsi/kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai pegawai terhadap kriteria yang ditentukan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang, sesuai dengan peran atau misinya dalam suatu perusahaan selama jangka waktu tertentu, serta dikaitkan dengan nilai dan standar tertentu dari perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai terhadap kriteria yang ditentukan.¹⁰¹

¹⁰⁰ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, Lubabut, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2016, hal. 240

¹⁰¹ Suherman, “Pengaruh Diklat dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya”, *Tesis*, Jakarta: Pascasarjana Institut PTIQ, 2012.

Sifat ketekunan dan ketekunan dapat mendorong kesuksesan tanpa harus menimbulkan konsekuensi negative, oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang baik untuk mengatasi dampak negatif tersebut, mekanisme ini ditemukan dalam Al-Qur'an, menurut Al-Qur'an, kebutuhan untuk berprestasi bersifat duniawi dan spiritual dan didasarkan pada Allah dan bukan pada kepentingan diri sendiri.

Dalam Islam, manusia bekerja bukan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain atas prestasinya, namun yang dicari melalui pekerjaannya adalah keridhaan Allah, pada sub pembahasan di atas, kita telah membahas manajemen konflik dan peningkatan kinerja guru dalam perspektif Al-Quran, dari sini, dapat ditarik kesimpulan sementara mengenai peran manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru dari perspektif Al-Quran, Al-Quran mengambil pandangan yang berbeda dibandingkan teori lain mengenai peran manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru, kebaikan dan kemurahan hati menyelesaikan konflik dan menciptakan semangat baru dalam bekerja.

Sebagaimana yang terkandung dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran:159.

فَمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ إِنَّكَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. ... Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."

Mengelola konflik untuk meningkatkan kinerja guru tidak terlepas dari sikap demokratis, kinerja seorang guru dapat dibangun melalui sikap toleran dan murah hati dalam menyikapi permasalahan yang muncul, seperti komentar para ahli tafsir surat Ali Imran ayat 159 di atas yang relevan dengan pembahasan ini.

Ayat Al-Qur'an di atas secara implisit mendukung prinsip-prinsip demokrasi, yaitu permintaan Nabi Muhammad SAW untuk membicarakan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kehidupan bersama masyarakat lain, dalam tafsir Riyadabbar Ayatihi disebutkan bahwa orang dimintai nasehatnya mengikuti teladan Nabi Muhammad SAW, Karena meskipun Anda diberi

pikiran yang hebat, terkadang Anda akan tetap berada di titik stagnasi oleh karena itu, kita membutuhkan ide orang lain, Syekh Wahba al-Zuhayri memberikan penjelasan yang cukup menarik, menurutnya, umat Islam diminta untuk merenungkan hal-hal yang belum disebutkan dalam teks, baik masalah agama maupun sekuler, dari pernyataan di atas jelas terlihat bahwa demokrasi yang bersifat musyawarah adalah amanat Allah SWT, Nabi Muhammad SAW, demokrasi penting bagi umat Islam untuk memasukkan nilai-nilai syariah ke dalam hukum yang berlaku bagi negara.

Demokrasi adalah bagian dari nilai-nilai kita, cara mengelola konflik dalam organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru, saling menghormati dan menghormati, serta menerima pendapat dan kontribusi orang lain merupakan bagian dari manajemen konflik.

Klim organisasi yang demokratis berpengaruh positif terhadap munculnya semangat baru yang mampu mencairkan suasana yang membeku, membangun persatuan, dan meningkatkan kinerja masing-masing, kesadaran akan peningkatan kinerja yang berasal dari dalam diri masing-masing individu semakin kuat bila dibangun melalui sikap saling pengertian dalam rangka menyelesaikan tantangan yang ada.

Dalam Alquran, prestasi diartikan sebagai keseriusan dan kegigihan dalam melaksanakan suatu tugas atau tugas, dalam Islam, kualitas kerja sangatlah penting, karena segala hasil pekerjaan pada akhirnya merupakan perhitungan tersendiri, yakni segala sesuatu kembali kepada pelakunya. Dalam hal ini Allah befirman dalam Q.S. At-Taubah: 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Menurut tafsir Jalalain: (Dan) katakanlah kepada mereka dan orang-orang pada umumnya, (Bekerjalah untuk dirimu sendiri) sesukamu (dan Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaanmu dan kamu akan dikembalikan), (kepada Dia yang mengetahui yang gaib dan nyata) Itu adalah Allah (dan

Dialah yang akan memberikan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan) dan Dialah yang akan membalasmu.¹⁰²

Mujahid berkata: Ayat ini merupakan ancaman dari Allah Ta'ala terhadap orang-orang yang membangkang terhadap perintah-Nya, artinya berbagai amalan mereka akan diturunkan kepada Allah, Yang Maha Suci, Rasulullah, dan kepada orang-orang yang beriman, Hal ini pasti akan terjadi pada hari kiamat, sebagaimana firman Allah SWT: Pada hari itu kamu akan dibawa ke hadapan (Tuhanmu), Tidak ada sesuatu pun tentang kondisi Anda yang tersembunyi (dari Allah), (Al-Haqa: 18), lalu curahkanlah firman Allah dan apa yang ada dalam hatimu, dan terkadang amal ini ditunjukkan kepada orang-orang di seluruh dunia.¹⁰³

Menurut Tata, ada tiga pesan penting dalam ayat di atas. Pertama, ayat ini dapat dipahami dari dua aspek, artinya, dalam bentuk intimidasi terhadap orang-orang yang menentang perintah Allah, seolah-olah mengatakan: Tolong, karena tindakan ini akan ditunjukkan kepada Anda dengan segala konsekuensinya, sebaliknya jika menyangkut motivasi untuk berbuat baik kepada orang lain, seperti yang diutarakan oleh Aisha RA, “Ketika kamu melihat seseorang berbuat baik, katakanlah sesuatu. Jika kamu terkejut dengan perbuatan baik seseorang, katakanlah sesuatu .

Kedua, hendaknya perbuatan seseorang diperlihatkan kepada orang lain di dunia ini, maka kebaikan itu akan diperlihatkan, dan kebaikan itu akan diperlihatkan, sekalipun tindakannya dilakukan secara sembunyi-sembunyi, sisi buruknya juga akan terlihat.

Pelajaran ketiga dan terpenting adalah motivasi berbuat baik, berbuatlah bekerjalah, berkaryalah, karena karya dan perbuatan akan dilihat. Selanjutnya dijelaskan dalam Q.S. Al-Maidah ayat 35.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٣٥﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.”

Orang-orang mukmin diperintahkan Allah SWT agar selalu

¹⁰² Syaikh Jalaludin Al-Mahalli dan Syaikh Jalaluddin As-Suyuthi, *Tafsir Jalalain Jilid 1*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2019, hal. 765.

¹⁰³ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999, hal. 660.

berhati-hati, menjaga diri jangan sampai masuk ke dalam suatu pelanggaran, mengerjakan sesuatu hal yang dilarang oleh agama yang telah diperintahkan Allah untuk menjauhinya.¹⁰⁴ Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran, keteguhan disiplin dalam bekerja dan kegiatan yang terencana merupakan bagian dari etika profesi yang mendasari tercapainya kinerja guru, keterlibatan maksimal mempunyai dampak positif bagi guru dan institusi, penilaian manusia diperlukan tidak hanya dalam pendidikan tetapi juga dalam organisasi, al-Quran memberikan petunjuk bagaimana perbuatan seseorang akan diperlihatkan kepada pelakunya di akhirat, artinya, akhir dari pekerjaan kita adalah penilaian orang lain, dalam hal ini penilaian orang yang berada di atas kita (pemimpin), oleh karena itu, menjadi kewajiban seluruh guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

¹⁰⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)*, Jakarta: Lentera Abadi, 2010, hal. 392.

BAB III

EFEKTIVITAS KESEJAHTERAAN GURU

A. Pengertian Kesejahteraan Guru

Secara umum, kesejahteraan adalah suatu sistem kehidupan dan penghidupan sosial, material dan spiritual yang dijiwai dengan rasa aman, kesopanan, kedamaian internal dan eksternal, dan di mana semua warga negara meningkatkan kebutuhan fisik mereka dan memungkinkan mereka untuk berusaha mencapai kesejahteraan memenuhi kebutuhan mental dan sosialnya, saya akan melakukan yang terbaik yang saya bisa untuk diri saya sendiri, keluarga saya, dan masyarakat.¹

Kesejahteraan guru adalah manfaat yang mengacu pada pendapatan/masukan yang diterima guru setelah proses belajar mengajar bersentuhan dengan siswa, kebahagiaan guru disebut-sebut menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan layanan dan metode pengajaran kepada siswa.

Bentuk/metode pelayanan yang diuraikan di sini bersifat mendidik guru dalam hal pemahaman isi materi, terutama dalam konteks kegiatan ekstrakurikuler, dan kesejahteraan guru mendorong kesejahteraan pemahaman siswa isi materi yang disampaikan, upaya peningkatan kesejahteraan guru dapat menjadi upaya memotivasi guru agar memiliki etos kerja yang baik, guru yang berkualitas dan kaya memainkan peran

¹ Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, hal. 34.

penting dalam menentukan apakah seseorang memiliki etos kerja yang kuat karena cara kerja proses pendidikannya.

Keberhasilan siswa ditunjang oleh keteladanan sikap dan kebiasaan mengajar guru, etos kerja seseorang yang kuat tercermin dari cara kerjanya: kemampuannya dalam menjaga kualitas pekerjaannya dan menjaga harga dirinya dalam menjalankan pekerjaannya dan mengabdikan pada masyarakat.

Selain itu juga dengan memiliki standar kemampuan dalam bidang profesional, yang diakui oleh kelompok atau organisasi profesi itu sendiri, berdisiplin tinggi (taat kepada aturan dan ukuran kerja yang berlaku dalam profesi yang bersangkutan), selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya, Hal ini dapat terlihat dalam kepewajiban guru dalam mempersiapkan alat-alat perencanaan pengajaran seperti program tahunan dan semester, analisis mata pelajaran, program satuan pengajaran dan program rencana pengajaran, dan proses pengajaran yang terencana.²

Faktor “kesejahteraan guru” mempengaruhi kinerja guru dan meningkatkan kualitas guru, karena semakin kaya Anda, semakin besar kemungkinan Anda untuk dapat meningkatkan pekerjaan seorang guru, jika kesejahteraan guru rendah, kualitas pengajaran mungkin tidak optimal karena pekerjaan, guru yang kurang optimal. Maka dari itu kesejahteraan guru harus mendapat perhatian yang lebih serius dari pemerintah khususnya Kementerian Pendidikan agar dapat membenahi system guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih maksimal yang diperoleh dari pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga dapat disimpulkan bahwa seorang guru dapat memiliki kinerja yang baik apabila telah mampu terpenuhi kesejahterannya.

Tujuan peningkatan kesejahteraan guru adalah untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan sehari-hari sekaligus meningkatkan taraf hidup ke arah yang lebih baik dan stabil, sehingga tercipta rasa aman, tenteram dan terciptanya ketentraman dan keberlimpahan pencarian hidup mereka, hal ini sesuai dengan pengertian kesejahteraan yang tertuang dalam Pasal 2 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial yang menyatakan bahwa kesejahteraan sosial adalah tatanan kehidupan dan penghidupan masyarakat yang bersifat material dan spiritual menyatakan, dibalut dengan rasa aman dan kesopanan, bersama Pancasila, kita memajukan perdamaian di dalam dan luar negeri dengan memberdayakan seluruh warga negara untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kewajiban

²Rajagukguk, Epiphanius Estomihi, “Hubungan Kesejahteraan Guru dengan Etos Kerja Guru Pak di Sma/Smk Tahun 2019”, dalam *Jurnal Pendidikan dan Teologi Kristen*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2019, hal. 47-50.

asasi manusia serta berupaya memenuhi kebutuhan fisik, mental, dan sosial dirinya, keluarga, dan masyarakat secara maksimal.³

Masalah yang dihadapi negara-negara berkembang adalah kesejahteraan rakyatnya, kesejahteraan telah menjadi bagian penting dalam suatu negara, pada hakikatnya pembentukan atau pembentukan suatu negara adalah untuk mencapai kesejahteraan rakyatnya, untuk mencapai tujuan ini, berbagai jalur, metode, aturan, alat, pendekatan dan pedoman telah dipilih dan diterapkan oleh berbagai negara, dengan demikian, kesejahteraan menjadi dambaan setiap orang, setiap masyarakat, bahkan setiap bangsa, dan menjadi syarat kehidupan masyarakat sejahtera dan bangsa yang sejahtera menjadi ideal.⁴

Kesejahteraan merupakan keinginan seseorang untuk dapat memenuhi serangkaian kebutuhan dasar yang ditemui sehari-hari, semakin kaya seseorang, semakin banyak pula kebutuhan yang dapat dipenuhi dalam hidupnya, dalam dunia pendidikan, tunjangan dapat diukur dari besarnya gaji, honor, dan penghasilan terkait lainnya yang diterima setiap bulannya. Selain itu, ia akan diberikan insentif tertentu. Sesuai dengan berlakunya Undang-Undang Guru dan dosen, guru berhak memperoleh manfaat sosial materiil dan non materiil.

Kesejahteraan dalam bentuk materi meliputi:

1. Gaji Pokok besarnya disesuaikan dengan ijazah yang dimiliki dan masa kerja pegawai;
2. Tunjangan Fungsional disesuaikan dengan golongan kepegawaiannya
3. Tunjangan keluarga, yang besarnya hanya 10% dari gaji pokok;
4. Tunjangan profesi guru apabila sudah memiliki sertifikasi profesi, yang besarnya mencapai 50% dari gaji pokok; dan tunjangan khusus bagi guru yang bekerja di daerah terpencil atau di daerah rawan konflik.

Sedangkan kesejahteraan dalam bentuk non-materi, meliputi:

1. Hak memperoleh kenaikan gaji secara berkala;
2. Hak mendapatkan cuti besar setahun sekali;
3. Hak mendapatkan dana pensiunan atau tunjangan hari tua;
4. Hak melakukan promosi, rotasi ataupun mutasi; dan hak mendapatkan insentif tertentu yang tidak mengikat.⁵

Kesejahteraan guru dalam Undang-Undang Guru pasal 14 ayat 1, bahwa guru dalam menjalankan keprofesionalan, guru berhak:

³Jansen, Sinamo, *Delapan Etos kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2010, hal. 343-348.

⁴Soetomo, *Kesejahteraan dan Upaya Mewujudkannya dalam Perspektif Masyarakat Lokal*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, hal. 1

⁵Anis Fauzi, *Menggagas Jurnalistik Pendidikan*, Jakarta: Diadit Media, 2007, hal. 231- 232

1. Mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
3. Mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
4. Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
5. Mendapatkan dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
7. Mendapatkan rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
9. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
10. Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi;
11. Mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.⁶

Setiap orang yang bekerja menggunakan kebahagiaan sebagai ukuran kesuksesan, faktor kesejahteraan diyakini mempengaruhi prestasi kerja individu, termasuk guru, program sertifikasi yang dicanangkan pemerintah merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.⁷

Kesejahteraan guru adalah suatu sistem kehidupan dan penghidupan sosial, materil, dan spiritual yang bercirikan rasa aman, kesopanan, kedamaian dalam dan luar, serta kesejahteraan jasmani, rohani, dan sosial yang harus dipenuhi oleh setiap warga negara orang meskipun penghormatan terhadap hak asasi manusia dan Pancasila menjamin hak asasi manusia setinggi-tingginya bagi keluarga dan masyarakat, pendekatan paternalistik terhadap masalah sumber daya manusia memerlukan pertimbangan yang lebih besar demi kesejahteraan guru, pendekatan ini mengasumsikan bahwa anggota fakultas bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia.

Oleh karena itu sudah selayaknya jika manajemen memikirkan

⁶Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014, hal. 40.

⁷Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru...*, hal. 41.

kesejahteraan pegawainya (para guru). Tujuan yang ingin dicapai dari kesejahteraan para guru adalah:

1. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
2. Perbaikan semangat dan kesetiaan para guru
3. Penurunan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.
4. Perbaikan hubungan masyarakat
5. Pengurangan pengaruh organisasi buruh baik yang telah ada maupun yang potensial.
6. Pengurangan campur tangan pemerintah dalam organisasi.

Secara ringkas tujuan dari program kesejahteraan guru adalah meningkatkan pemenuhan kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan semangat dan kesetiaan para guru yang pada akhirnya kinerja individu maupun kinerja kelompok juga dapat meningkat, dalam prakteknya program kesejahteraan para guru yang diberikan manajemen berbeda jenis maupun jumlahnya. Perbedaan ini terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan dari para guru, ada beberapa klasifikasi program kesejahteraan bagi seorang pegawai dalam hal ini guru, yaitu:

1. *Time of benefit* yang meliputi hari -hari sakit, liburan, cuti, dan alasan-alasan lain.
2. Jaminan terhadap resiko ekonomi.
3. Program rekreasi, beasiswa Pendidikan.
4. Tunjangan lain dalam Undang –Undang.⁸

Program kesejahteraan memiliki tujuan yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil, pemenuhan kebutuhan para guru dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi (lembaga), meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa. Adapun program kesejahteraan yang harus diberikan oleh Lembaga sebagai tanda memberikan kesejahteraan kepada pegawai (guru) meliputi:

1. Upah untuk waktu tidak bekerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, cuti sakit dan uang pesangon.
2. Tunjangan asuransi yang meliputi kompensasi guru, asuransi jiwa, asuransi rumah sakit, medis dan cacat.
3. Tunjangan pensiun yang meliputi social security dan rencana pension.
4. Tunjangan dinas guru yang meliputi tunjangan jasa personel seperti liburan, program belajar dan tunjangan jasa yang berhubungan dengan kerja misalnya jasa pengasuhan anak yang disubsidi.⁹

⁸Chandra R, “Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawn PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang”, dalam *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2017, hal. 760-769.

⁹Mussalim, dan Mujahidin, “Komitmen Dan Tanggung Jawab Guru”, dalam *Jurnal*

Guru/pendidik merupakan kunci utama dalam penyelenggaraan pendidikan yang memandu perubahan perilaku dan intelektual peserta didik serta menentukan kemajuan negara di masa depan, berdasarkan pengakuan di atas, kesejahteraan guru memberikan pengayaan yang nyata dan tidak nyata kepada orang-orang yang bekerja di lingkungan pendidikan sehingga mereka dapat menjalani kehidupan yang lebih baik dan bermartabat, ini adalah timbal balik atau kompensasi atas tanggung jawab yang mereka tanggung.

Pemberian atau bantuan-bantuan yang diterima guru/pendidik merupakan kompensasi atas kinerja guru atau pendidik untuk menjalankan kehidupan secara normal dan dapat bekerja lebih baik.¹⁰

Dalam meningkatkan kesejahteraan guru, pemerintah mempunyai peran yang besar dalam memberikan taniem dan tunjangan yang dapat diberikan kepada guru agar dapat mempunyai kehidupan yang mensejahterakan di masa depan dan dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas terpenuhi jika diterapkan secara efektif, maka dapat mendukung tumbuh kembang anak negeri, jika kesejahteraan guru tidak terjamin, maka kinerja yang dihasilkan akan menurun, oleh karena itu, utamakan kesehatan guru agar kinerja yang dihasilkan mendukung proses pembelajaran yang diharapkan dapat mencapai hasil yang baik.

Dengan kata lain, faktor kesejahteraan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan meningkatkan kualitas guru, sarena semakin kaya seseorang, maka semakin besar pula kemungkinannya untuk meningkatkan pekerjaannya, di sisi lain, jika pemerintah benar-benar tertarik untuk meningkatkan profesionalisme guru, maka tujuan utama guru adalah memastikan kesejahteraan mereka secara optimal dibandingkan mengejar tingkat profesionalisme yang disyaratkan oleh pemerintah, siapa pun Anda, sebagai seorang guru Anda pasti akan merasakan keterbatasan sumber daya keuangan Anda sendiri dan keluarga, sebab, gaji seorang guru, khususnya gaji guru honorer, hanya mampu menutupi biaya hidup selama satu hingga dua minggu sejak ia menerima gaji atau biaya tersebut.

Jika kebutuhan kesejahteraan guru dan keluarganya terpenuhi secara optimal, guru tampaknya bersedia menerima ajakan pemerintah dan menerima tantangan untuk memperkuat keterampilan profesionalnya, selain itu, para guru tentunya akan dengan senang hati menerima

PLS, Vol. 13 No. 2 Tahun 2019, hal. 1-8.

¹⁰Lisna, Syahrudin, dan Muhammad Fachmi, "Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar", dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop Makassar*, Vol.1 No.10 Tahun 2019, hal. 244-248.

tantangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan pengembangan pendidikan sekolah dan madrasah.¹¹

Peningkatan kesejahteraan erat kaitannya dengan insentif yang diberikan kepada guru, sebagai imbalan organisasi, insentif dibatasi pada motivasi individu dan karyawan menerima insentif dari organisasi sebagai imbalannya karena mereka adalah anggota yang produktif, dengan kata lain, insentif adalah upah atau denda yang dibayarkan sebagai pengganti kontribusi individu terhadap organisasi, dari paparan di atas terlihat bahwa langkah-langkah strategis yang dilakukan pemerintah untuk memaksimalkan kinerja guru, selain memberikan kesejahteraan sosial yang memadai sesuai dengan beban kerja guru, juga dukungan sebagai jaminan pemenuhan penghidupan mereka, menyimpulkan bahwa memberikan insentif untuk kebutuhan guru dan keluarganya.¹²

B. Manajemen Kesejahteraan Guru

Guru dalam menjalankan tugas profesionalnya memerlukan dukungan dari berbagai pihak, dimana dukungan itu harus diberikan atau disediakan agar tugas berat seorang guru dapat berjalan dengan baik. Diantara yang terpenting aspek dukungan kinerja guru itu adalah pembiayaan pendidikan yang menunjang tingkat kesejahteraan guru dan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas mengajar guru.

Maka dari itu perlu dan pentingnya suatu lembaga pendidikan terutama madrasah mampu melakukan dan melaksanakan manajemen pembiayaan disuatu lembaga pendidikan dengan baik dan tepat sehingga proses pendidikan di suatu lembaga akan tercapai sesuai dengan visi, misi serta tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Pinjaman adalah uang yang diberikan oleh orang lain, baik perorangan maupun lembaga, untuk mendukung suatu investasi yang direncanakan, dengan kata lain, pinjaman adalah uang yang diberikan untuk mendukung investasi yang direncanakan untuk mencapai tujuan tertentu, pendanaan merupakan sumber daya yang secara langsung dapat menunjang efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan,¹³

Menyimpulkan bahwa pengelolaan keuangan pendidikan merupakan suatu proses atau pola strategis suatu lembaga pendidikan tertentu dalam

¹¹Anis Fauzi, *Menggagas Jurnalistik Pendidikan*, Jakarta: Diadit Media, 2007, hal.231- 233.

¹²Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Gava Media, 2013, hal. 40-43.

¹³Sudarmono et al., "Pembiayaan Pendidikan", dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 269.

hal pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya berupa uang, tenaga, dan barang, yang secara langsung dapat menunjang efektifitas dan terselenggaranya pengelolaan pendidikan, dia, pendanaan pendidikan pada hakikatnya adalah penyaluran manfaat pendidikan dan beban yang harus ditanggung masyarakat, sederhananya, biaya adalah jumlah uang yang dikeluarkan untuk siswa atau layanan yang diberikan, pendanaan pendidikan berkaitan dengan distribusi beban pajak di antara berbagai jenis pajak, kelompok masyarakat, dan metode transfer pajak ke sekolah.

Dalam hal pembiayaan pendidikan, hal ini bergantung pada berapa banyak dana yang perlu dibelanjakan, dari mana dana tersebut berasal, dan untuk siapa dana tersebut harus dibelanjakan, pendanaan pendidikan pada hakikatnya adalah proses pengalokasian sumber daya pada kegiatan dan program penyelenggaraan kegiatan pendidikan, atau pada proses belajar mengajar di kelas, hal-hal yang terkait meliputi perencanaan anggaran pendidikan, pembiayaan pendidikan, pelaksanaan anggaran pendidikan, akuntansi dan pertanggungjawaban pembiayaan pendidikan, serta audit dan pemantauan anggaran pendidikan.¹⁴

Pengelolaan dana pendidikan merupakan salah satu isi pengelolaan pendidikan yang berperan dalam menentukan kebijakan kegiatan pada lembaga pendidikan, dan ruang lingkup kegiatan pengelolaan dana pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pengelolaan, koordinasi, dan sistem yang memungkinkan guru mencapai kebahagiaan, memantau dan mengendalikan agar kita dapat membentuk, menyediakan,

Kegiatan pengelolaan keuangan pendidikan tersebut di atas dapat digunakan untuk memperoleh dan mencatat secara transparan kebutuhan pembiayaan kegiatan sekolah atau madrasah serta membiayai pelaksanaan program sekolah secara efektif dan efisien. Untuk itu tujuan manajemen pembiayaan pendidikan, sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan pembiayaan pendidikan.
2. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pembiayaan pendidikan.
3. Meminimalkan pembiayaan pendidikan

Instansi pendidikan dapat memberikan respon yang tepat sesuai dengan kegiatan yang terprogram dan terencana. Dana ini biasanya digunakan untuk pelaksanaan proses belajar mengajar (KBM), pengadaan prasarana, pemeliharaan prasarana, kesejahteraan pegawai, kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan asesmen atau ujian siswa, dan soal-soal ujian siswa. untuk pengiriman naskah, perjalanan dosen pembimbing,

¹⁴Ahmad Noor Islahudin dan Nina Ramadhani Wulandari, "Manajemen Pembiayaan Pendidikan Perspektif Al-Quran", dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2022, hal. 1-21.

pengelolaan penyelenggaraan pendidikan, pendataan, dan keperluan penyelenggaraan pendidikan lainnya yang mendesak dan diperlukan. Di sini, prioritas penting bagi sekolah untuk mengelola dana pendidikannya untuk mencapai tujuan pendidikannya secara efektif dan efisien. Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh untuk mengatur urusan pendanaan pendidikan pada lembaganya. Namun, klien akan tetap memperhatikan peraturan yang ada dan mematuhi rincian pengeluaran.

Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial yang handal agar roda organisasi dapat berfungsi secara sehat, bijaksana, dan cerdas, dalam mengambil keputusan yang menjadi landasan dan acuan bagi warga sekolah, kemampuan kepala sekolah untuk menetapkan kebijakan mutu sangat penting bagi efektivitas program dan mutu sekolah. Hal ini disebabkan karena kebijakan yang ditetapkan mempunyai pengaruh langsung terhadap mekanisme operasional manajemen organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Tugas kepala sekolah dalam mengelola sekolah adalah memelihara data dan catatan yang berkaitan dengan unsur-unsur administrasi pendidikan, untuk menjamin terselenggaranya kerja pendidikan dengan baik, pertama-tama perlu disiapkan manajemen yang bermutu, berketahanan, dinamis, dan menguntungkan untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Artinya pengelola sekolah dapat melakukan pengendalian mutu secara optimal tergantung kondisi dan situasi lingkungan.¹⁵

Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi/lembaga sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/ pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia juga harus dapat mengusahakan penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia sekolah adalah proses menentukan kebutuhan staf di masa depan berdasarkan perubahan yang

¹⁵Basri, Khairinal dan Firman, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di SMA 4 Merangin", dalam *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2021, hal. 349-361.

¹⁶Golan Hasan, "Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi", dalam *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, Vol. 16 No.1 Tahun 2019, hal. 21-32.

terjadi di sekolah dan ketersediaan staf yang tersedia. Secara garis besar terdapat langkah-langkah dalam proses perencanaan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Melakukan analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia
2. Peramalan kebutuhan sumberdaya manusia
3. Menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang
4. Analisis ketersediaan sumber daya manusia
5. Penentuan dan implementasi program.

Saat menganalisis faktor-faktor perubahan jumlah pegawai, pertimbangkan apakah jumlah pegawai cukup, kekurangan, atau terlalu banyak pegawai, apakah ada pegawai yang pensiun atau dipindahkan, dan apakah ada perubahan dalam organisasi. Karyawan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah Kejadian-kejadian yang bersifat alami dan akan datang seperti kebutuhan akan tenaga kerja baru karena pensiun, mengundurkan diri, PHK, mutasi, meninggal dunia, dan lain-lain.

Setelah menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan kebutuhan staf, manajemen mengembangkan rencana untuk menentukan kebutuhan staf dan kriteria yang dibutuhkan calon pelamar untuk perekrutan selanjutnya, penentuan jenis dan standar personel yang dibutuhkan merupakan proses kolaboratif yang melibatkan administrator sekolah, yang membantu dalam menentukan kebutuhan personel tersebut.¹⁷

Salah satu faktor yang sangat penting yang dibutuhkan suatu lembaga pendidikan untuk menjadi lembaga pendidikan yang hebat adalah dalam bidang pendanaan, pengelolaan keuangan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan sekolah, sebab, pembiayaan sangat diperlukan karena adanya keterkaitan antara kebutuhan operasional sekolah dan penyelenggaraan kegiatan sekolah berdasarkan kebutuhan tertentu, seperti gaji dan kesejahteraan pegawai, tenaga kependidikan, meningkatkan mutu proses belajar mengajar di kelas, memelihara dan menyediakan sarana dan prasarana, meningkatkan nasehat kepada peserta didik, meningkatkan pengembangan profesi guru, manajemen dan pengawasan sekolah.¹⁸

Pendanaan sekolah sangat penting sehingga penting untuk memiliki sistem yang dapat mengelola dana yang tepat dalam penyelenggaraan

¹⁷Fendi M T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2005, hal. 267-325.

¹⁸Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, hal. 115-117.

pendidikan, pengelolaan keuangan sekolah atau yang lebih dikenal dengan pengelolaan keuangan pendidikan harus dilakukan secara hati-hati dan transparan,¹⁹ dalam hal ini, pendanaan merupakan sumber anggaran atau biaya yang penting, karena pendanaan menyediakan sarana dan prasarana sekolah, mengembangkan pengembangan profesional staf pengajar, meningkatkan fasilitas administrasi, dan berfungsi sebagai sarana untuk melaksanakan rencana pendidikan.

Sumber daya pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional²⁰, adalah faktor pendukung yang tersedia bagi penyelenggara pendidikan untuk menyelenggarakan pendidikan, yaitu tenaga kependidikan, dana, dan masyarakat setempat, siswa, waktu, dan sumber daya pendidikan, baik itu infrastruktur sumber daya yang tersedia maupun langkah-langkah yang diambil pemerintah, pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan terbukti berkontribusi signifikan terhadap tingkat keuntungan sektor ekonomi.²¹

Salah satu faktor utama yang sering mengganggu peran pendidikan sebagai penggerak pembangunan adalah meningkatnya biaya pendidikan, hal ini dijelaskan oleh fakta bahwa pengalaman di negara-negara berkembang menemukan beberapa alasan mengenai dampak pemotongan pendidikan per siswa:

1. Keterlambatan antara tingkat inflasi dengan kenaikan gaji para guru;
2. Penggunaan guru yang tidak memenuhi syarat dan dibayar rendah;
3. Peningkatan rasio siswa dan guru
4. Penerapan sistem dua shift²²

Guru memegang peranan penting baik sebagai tenaga pengajar maupun sebagai harapan masyarakat dalam bidang pendidikan, dan faktor pendukung peran tersebut selain perannya sebagai guru tidak dapat diabaikan, staf dan guru juga menjadi faktor dan berperan aktif dalam membentuk karakteristik calon talenta.²³

Guru yang berkompeten dan mendapat kesejahteraan sosial yang baik diharapkan dapat berprestasi baik dalam mengajar, masyarakat

¹⁹Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan dan Praktik*, Jakarta: Prenamedia Group, 2015, hal. 20.

²⁰Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

²¹Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013, hal. 1.

²²Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah: Teori untuk Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2016, hal. 154.

²³Mulyadi Ramayulis, *Manajemen dan Kepemimpinan Kependidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2017, hal. 215-230.

menjadi sejahtera jika mempunyai pekerjaan, pangan, pendidikan, perumahan, kesehatan, dan lain-lain, bisa dikatakan demikian Kesejahteraan selalu salah, dan topik ini sering diperdebatkan dan selalu menjadi sasaran simpati para politisi dalam kampanye pemilu, namun janji peningkatan kesejahteraan guru belum sepenuhnya terealisasi dan masih dipandang sebagai janji lemah pada masa kampanye pemilu, sehingga janji tersebut sudah berlalu akhir.

Guru selalu meminta penghasilan lebih, permintaan tersebut biasanya berkaitan dengan batas waktu pembayaran tunjangan, tambahan insentif, atau tunjangan dari APBD, dan pengangkatan guru sukarelawan sebagai PNS, pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai guru sukarelawan dalam perkembangan terkini karena ini merupakan jaminan pendapatan, di sekolah, peraturan tersebut menetapkan gaji minimum guru yang lebih tinggi dari upah minimum negara untuk guru sekolah swasta, dan kebijakan ini tepat.

Terkait kebahagiaan guru, kebahagiaan yang diinginkan guru tidak serta merta bergantung pada besaran gaji yang diterimanya, melainkan pada aspek lain yang berkontribusi terhadap kebahagiaan mereka secara keseluruhan, tulis Fariza Marta dalam artikelnya, disebutkan dalam "Reinterpretasi" Dalam "Makna Kesejahteraan Guru," yang dikutip oleh *Review Educational Research* mengatakan bahwa kesejahteraan guru memiliki empat dimensi: keamanan finansial, keterampilan profesional, kesejahteraan pribadi, dan kondisi kerja.

C. Strategi Peningkatan Kesejahteraan Guru

Kehadiran guru sangatlah penting bagi suatu bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang menghadapi segala perubahan dan perubahan nilai-nilai, dimana teknologi semakin canggih dan ilmu pengetahuan serta seni semakin maju mewarnai kehidupan, beradaptasi pada tingkat fundamental yang lebih dinamis, klien terus menyadari peraturan yang ada dan mematuhi rincian pengeluaran, guru tidak hanya mempunyai tugas dan peran penting dalam pendidikan, namun pimpinan sekolah juga mempunyai peranan khusus dalam meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah adalah jabatan seorang guru yang bertugas memimpin sekolah, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau tempat berlangsungnya interaksi antara guru pemberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.²⁴

Guru bukanlah satu-satunya pihak yang mempunyai tugas dan peran penting dalam dunia pendidikan, lembaga sekolah, dan masyarakat,

²⁴Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2019, hal. 257-272.

institusi sekolah juga memiliki pemimpin yang dapat mendorong upaya tersebut ke depan, tanpa pemimpin, pekerjaan yang perlu dilakukan tidak akan berhasil, setiap organisasi terkenal membutuhkan seorang pemimpin.

Pemimpin atau kepala sekolah merupakan tugas fungsional seorang guru yang diberi tugas menjalankan sekolah, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru pemberi pelajaran dengan siswa yang diajar. Pemimpin sekolah memegang peranan strategis dalam pengembangan guru yang profesional karena guru yang profesional memerlukan pemimpin sekolah yang profesional.²⁵

Pemimpin sekolah dapat secara positif mempengaruhi kepemimpinan yang efektif dan kerja sama tim yang kohesif dan responsif dari staf kependidikan, kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan dan memanfaatkan sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolahnya, kepala sekolah merupakan salah satu unsur yang dapat membantu sekolah mencapai visi, misi, tujuan, dan fasilitas melalui program yang terencana dan bertahap.²⁶

Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mendorong guru terlibat dalam proses pembelajaran yang menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan kewirausahaan, keberhasilan pendidikan di suatu sekolah terutama ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah tersebut, kepala sekolah merupakan ujung tombak pendidikan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pengelolaan sekolah, pelatihan tenaga kependidikan lainnya, dan pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah dan guru sebagai pendidik serta bawahan kepala sekolah, pendidik yang bertugas mendidik dan mendidik siswa serta guru yang mengemban tugas sulit dalam pengembangan sumber daya manusia patut mendapatkan jaminan yang sepadan dengan tugasnya.

Oleh karena itu pimpinan sekolah sebagai pemimpin harus memahami kebutuhan stafnya dan memahami situasi stafnya agar dapat memperoleh perawatan yang tepat, hal ini terutama berlaku bagi guru sukarelawan yang masih kekurangan gaji dan tunjangan, oleh karena itu, pimpinan sekolah harus kreatif mungkin dalam mengembangkan strategi untuk memberikan keamanan dan kesejahteraan bagi guru sukarelawan, guru juga manusia, dan mereka telah menjalankan tugasnya dengan baik,

²⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Rosdakarya, 2009, hal. 88.

²⁶E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Rosdakarya, 2004, hal. 94.

guru mempunyai hak khusus atas jaminan dan tunjangan, khususnya bagi guru pendamping dan guru honorer, kepala sekolah bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru, staf, dan siswa baik berupa dana, sarana prasarana, waktu, dan suasana yang mendukung, tanpa dukungan klien, sumber daya manusia yang ada tidak dapat berfungsi atau menjalankan tugasnya dengan baik.

Selain itu, kepala sekolah sebagai administrator memperkuat tenaga kependidikan melalui kolaborasi atau kecocokan, memberikan peluang pengembangan profesional bagi guru, dan merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan keterlibatan guru secara menyeluruh, mendorong berbagai kegiatan yang mendukung program sekolah, perencanaan berarti kepala sekolah memikirkan secara serius tujuan dan tindakan yang akan diambil, dan mengembangkannya menjadi suatu program, rencana klien mencakup perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, kepala sekolah melaksanakan kegiatan pengembangan profesional untuk meningkatkan kesejahteraan guru non-jabatan dengan memungkinkan mereka berpartisipasi dalam lokakarya pelatihan, kegiatan seminar dan KKG.²⁷

1. Strategi kepala sekolah sebagai manajer

a. Pengembangan profesi guru di atur oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kesejahteraan guru non-jabatan dengan memungkinkan mereka berpartisipasi dalam lokakarya pelatihan, kegiatan seminar, dan KKG.

b. Kepala sekolah membuat rencana baik jangka panjang, menengah, maupun pendek

Dalam jangka pendek, kepala sekolah akan mengizinkan guru melanjutkan pendidikannya, untuk jangka menengah seperti guru yang telah menyelesaikan pendidikannya perlu memberikan pengajaran pada mata pelajaran sesuai latar belakang pendidikan, contoh jika Anda mendapat gelar pendidikan jasmani, anda nantinya akan menjadi guru pendidikan jasmani, dan jika Anda mendapatkan gelar pendidikan agama Islam, anda nantinya akan menjadi guru pendidikan agama. Untungnya, pimpinan sekolah berharap dalam jangka panjang, guru tanpa sekolah PNS bisa menjadi ASN atau P3K.

2. Strategi kepala sekolah sebagai administrator

a. Kepala sekolah mengatur pemasukan anggaran

²⁷Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervise Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014, hal. 186-212.

Kepala sekolah sangat baik dalam mengelola anggaran pendapatan sekolah, kepala sekolah juga dibantu oleh bendahara dalam pengelolaan keuangan, anggaran pendapatan sekolah didanai oleh dana BOS, apresiasi masyarakat dan kewirausahaan sekolah.

- b. Usaha peningkatan kesejahteraan yang bersifat material, jasmani dan rohani

Kepala sekolah meningkatkan kesejahteraan materi guru non-PNS, Guru yang bukan PNS akan mendapat tambahan uang jika mau bekerja sama membuat laporan BOS. Aspek fisiknya, kepala sekolah dan dosen tetap menyisihkan uang TPG untuk membeli jajan dan makan bersama. Secara spiritual, kepala sekolah menyediakan tempat ibadah dan fasilitas untuk beribadah.

3. Pelayanan kesejahteraan yang diberikan oleh kepala sekolah
 - a. Bentuk kompensasi finansial antara lain honor, bonus, atau komisi,

Bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepala sekolah kepada guru meliputi biaya bulanan guru, ada pula bonus pelatihan kegiatan tambahan seperti kepramukaan dan komisi saat membawa peserta didik baru.
 - b. Bentuk imbalan non-finansial berupa sertifikat, yang diberikan kepada seorang guru oleh kepala sekolah

Bentuk imbalan non-finansial, seperti sertifikat atau penghargaan, yang diberikan oleh kepala sekolah kepada seorang guru, jika guru melakukannya dengan baik, itu adalah pujian.²⁸

D. Kesejahteraan dalam Perspektif Al-Qur'an

Kehidupan yang sejahtera adalah kehidupan yang masyarakatnya sehat, tenteram, dan sejahtera, dalam arti luas, hidup sejahtera dapat diartikan sebagai seseorang yang terbebas dari jeratan kemiskinan, kebodohan, dan ketakutan serta menjalani kehidupan yang aman lahir batin dan tenteram, islam yang berupaya memecahkan permasalahan kehidupan manusia didasarkan pada ajaran tentang manusia dan kehidupan (akidah), iIslam meyakini bahwa manusia dan kehidupannya terikat oleh hukum dan peraturan Sang Pencipta alam semesta ini, islam tidak hanya membahas masalah moral dan agama saja, namun merupakan kesatuan sistem hukum dan peraturan yang saling berkaitan, hal ini mendorong manusia untuk hidup kaya dan bahagia di dunia dan akhirat.²⁹

Konsep kebahagiaan atau al-Falah yang ditawarkan Al-Qur'an

²⁸Bakhrudin, "Peran Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik", dalam *Jurnal Studi Keislaman*, Vol.1 No. 1 Tahun 2016, hal. 48-79

²⁹Abdul 'Aziz Al-Badrī. Tjetjep Suhandi, Terj, *Hidup Sejahtera dalam Naungan Islam*, Jakarta: Gema Insani Press 1993, hal.10

kepada manusia mempunyai dua aspek yang saling berhubungan erat, yaitu keselarasan, keselarasan, dan simfoni, yang mempunyai nilai fundamental dalam kehidupan masyarakat yang beriman kepada Al-Qur'an, dimensi-dimensi eksternal, dimensi akhirat, kebahagiaan yang diabadikan dalam Al-Qur'an didasarkan pada lima pilar utama: pemenuhan kebutuhan fisik/biologis, intelektual, emosional, spiritual, dan sosial.

Sebagaimana disebutkan di atas, kelima kebutuhan tersebut mempunyai aspek fisik dan mental, didasarkan pada realitas kehidupan, dan merupakan landasan, motivasi, dan perjuangan untuk meningkatkan kualitas hidup di dunia; Tidak ada kaitannya dengan pemenuhan kualitas hidup, kebutuhan biologis fisik terbatas atau kehidupan material tertahan dalam dimensi waktu, dan letakkan di sini, sekarang juga, di tempat ini. Kualitas hidup yang menjadi indikator tingkat kesejahteraan yang ditawarkan Al-Qur'an tercermin pada doa sapu jagat sebagai berikut (Q.S. Al-Baqarah/2: 201) :

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

“Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, dan lindungilah kami dari azab neraka.”

Dalam ilmu-ilmu sosial, peningkatan standar kesejahteraan sosial digambarkan sebagai inisiatif kesejahteraan sosial yang mencakup setidaknya lima bidang utama, yang disebut “lima besar”: kesehatan, pendidikan, perumahan, dan jaminan sosial. dan pekerjaan sosial.

Dalam hal ini, kesejahteraan sosial mengacu kepada kebijakan pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial kepada fakir miskin dalam bidang kesehatan, pendidikan, perumahan, dan jaminan sosial guna meningkatkan kualitas kehidupan mereka agar lebih sejahtera. Selain mengacu kepada kebijakan pemerintah, kesejahteraan sosial juga merupakan bagian dari tanggung jawab masyarakat terhadap sesamanya yang tidak sanggup memenuhi kebutuhan dasar dalam bidang kesehatan, pendidikan, perumahan dan jaminan social. Dengan demikian, kesejahteraan sosial menjadi tanggung jawab negara dan masyarakat. Perjuangan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat miskin harus ditangani dengan tiga strategi yang diawali dengan tiga pertanyaan mendasar sebagai berikut:

1. Sejauh mana masalah-masalah sosial yang berkenaan dengan lima pilar utama kesejahteraan sosial diatur?
2. Sejauh mana kebutuhan-kebutuhan asasi manusia yang berkenaan dengan lima pilar utama kesejahteraan sosial terpenuhi dengan baik dan merata?

3. Sejauh mana kesempatan kaum dhu'afa untuk meningkatkan taraf hidup dapat disediakan?

Ketiga elemen ini berlaku bagi individu, keluarga, kelompok, komunitas, bahkan seluruh masyarakat, ketiga elemen ini selanjutnya dapat bekerja pada level sosial yang berbeda dan harus diaplikasikan ketika sebuah masyarakat secara menyeluruh ingin menikmati apa yang dimaksud dengan kesejahteraan sosial.³⁰

Ayat lain yang menggambarkan pola hidup umat Islam untuk mencapai kesejahteraan adalah Q.S al-Qashh/28: 77. Dalam ayat ini, Allah SWT sedang menjelaskan peringatannya untuk Karun, nama asli Karun adalah Karun bin Yashab bin Karhisi, ia masih sepupu Nabi Musa AS, nama lengkap Nabi Musa adalah Musa bin Imran bin Qahishi. Qarun hidup berkelimpahan pada masa Nabi Musa, tapi dia bangga dengan apa yang Tuhan berikan padanya.

Sehingga tuhan memperingatinya dalam Q.S. al-Qashash/28: 77

وَأَبْتِغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan perhatikanlah apa yang Allah berikan kepadamu di akhirat (kebahagiaan), dan ingatlah bagianmu dalam hal-hal duniawi (kegembiraan), agar Allah berbuat baik kepadamu, marilah kita berbuat baik kepada (orang lain juga) dan tidak berbuat apa-apa merugikan mereka (Permukaan Bumi), Allah membenci orang-orang yang menimbulkan kerugian”.

Nasehat ini dimaksudkan untuk mendorong kehidupan yang seimbang. Kesimpulan yang dapat diambil dari kalimat ini adalah:

1. Kekayaan adalah ujian

Ada empat pilar peradaban Islam, yaitu:

- a. Perbuatan baik yang cukup untuk mengharap kehidupan setelah mati.
- b. Kemakmuran dunia semata-mata untuk kebaikan dan bukan untuk keburukan.
- c. Berbuat baik kepada orang lain meliputi kebaikan materil dan kebaikan moral.
- d. Hindari bahaya, ketidaktaatan, dan gangguan. Tuhan adalah sumber segala kebaikan dan kehidupan.

Arti *La Tansa Najibaka Min al-Duniya* dipahami oleh al-

³⁰Asep Usman Ismail, “Kesejahteraan Sosial Perspektif Al-Qur’an”, dalam *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2015, hal. 43-57

Qurtubi sebagaimana dijelaskan oleh Ibnu 'Umar, artinya, Bertindaklah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya, dan untuk kehidupanmu selanjutnya seolah-olah kamu akan mati besok, dalam Tafsir at-Tabari, Maqana Ra Tansa Nashbaqa Min al-Dunya dijelaskan sebagai berikut: “Janganlah kamu serahkan bagian dan hartamu kepada dunia, hendaknya kita berbuat apa yang baik bagi kita dan mengambil bagian Allah untuk akhirat, hukum bisa menyelamatkan, tafsirnya antara lain kutipan beberapa hadis yang ternyata menjelaskan maksud bagian ayat yang dijelaskan oleh Nabi Muhammad SAW.³¹

Dari sekian banyak hadis yang dicantumkan, saya tidak menemukan makna apa pun terkait keseimbangan dunia dan akhirat, menurut M. Quraysh Shihab, ada tiga hal penting yang perlu dipahami dalam ayat ini, yaitu:

1. Islam tidak mengenal istilah sedekah dan sedekah kepada dunia, hal ini dipahami secara terpisah. “Setiap amal, walaupun tidak ikhlas, doa atau sedekah sekalipun, bisa menjadi amal sedunia, begitu pula sebaliknya”.
2. Roh Kudus ini Ungkapan tersebut menekankan bahwa akhirat adalah tujuannya, tetapi dunia adalah tujuannya, berarti mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, pemeringkatan dunia bukanlah sebuah tujuan melainkan hanya sebuah saran untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Kalimat-kalimat dalam ayat ini yang merujuk pada akhirat bersifat aktif, namun kalimat-kalimat yang merujuk pada dunia dalam ayat ini bersifat pasif, ini merupakan perhatian penting dalam memahami kitab suci. Sebab Allah SWT banyak berbicara tentang perbedaan kenikmatan dunia dan kenikmatan akhirat di ayat lainnya.³²

Dari ketiga hal tersebut kita dapat memahami bahwa dunia ini adalah dunia setelah kematian, namun kita juga dapat memahami bahwa akhirat adalah akibat dari cara kita menjalani hidup di dunia ini. Quraisy Shihab menggunakan kata yang diriwayatkan oleh Ibnu as-Shur ini untuk memahami ayat berikut: Kecuali jika bagian itu berisiko kehilangan sebagian kebahagiaan saat kembali ke rumah”.³³

Ada beberapa ayat lain yang menjelaskan mengenai konsep hidup sejahtera diantaranya QS. al-A'raf ayat 31 dan 96:

﴿يَبْنَىٰٓ ءَادَمَ خُذُوْا زِيْنَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوْا وَاشْرَبُوْا وَلَا تُسْرِفُوْا اِنَّهٗ لَا يُحِبُّ

³¹Muhammad Amin Suma. *Tafsir ayat Ekonomi, Teks, Terjemah dan Tafsir*, Jakarta: Amzah, 2013, hal. 66.

³²Quraysh Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan kesan dan keserasian al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 406

³³Quraysh Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan kesan dan keserasian al-Quran...*, hal. 404

الْمُسْرِفِينَ ﴿٣٦﴾

Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di Setiap (memasuki) mesjid, Makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.”

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَأَتَّقُوا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴿٣٦﴾

Seandainya penduduk suatu bangsa beriman dan bertaqwa, niscaya Kami akan memberkati mereka dari langit dan bumi, namun karena mereka mengingkari (Kitab Suci-Ku), Kami akan menghukum mereka atas perbuatan mereka”.

Indikator Ukuran kesejahteraan yang digunakan antara lain pendapatan, jumlah penduduk, kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan, konsumsi, perumahan, dan sosial budaya. Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, timbul pertanyaan apakah pemenuhan indikator-indikator tersebut menjamin kesejahteraan seseorang. Jika iya, mengapa sebagian orang yang sudah memiliki rumah mewah, mobil, tabungan, dan berbagai bentuk kekayaan lainnya merasa takut dan cemas, bahkan ada pula yang mengakhiri hidupnya dengan cara bunuh diri.

Berdasarkan fakta di atas, sepertinya ada yang kurang dalam mengukur kebahagiaan masyarakat. Dalam ekonomi Islam, kebahagiaan dianugerahkan Allah kepada seluruh manusia (pria dan wanita) yang beriman kepada-Nya dan menghendaki amal shaleh. Sebagaimana difirmankan Allah dalam Surat An-Nahl/16: -97, tiga indikator kekayaan dan kebahagiaan dalam Islam adalah tauhid, konsumsi, dan lenyapnya segala bentuk rasa takut dan cemas.

Hal ini ada dalam Q.S Quraisy/106: 3-4 Konsep kesejahteraan dalam Islam Allah, namun, sebagai umat Islam, umumnya mereka mempunyai pandangan yang berbeda mengenai kesejahteraan dibandingkan mereka yang menganut ilmu ekonomi konvensional. Oleh karena itu, kita akan membahas tentang Konsep Kesejahteraan dalam Islam, seperti diketahui bahwa ada tiga penggolongan status sosial berdasarkan pendekatan zakat, yaitu kelompok Ashnav Tzamaniyah, kelompok Madya, dan kelompok kaya (kewajiban zakat).

Sangat menarik untuk dikaji, Islam lahir sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju kebahagiaan hidup yang hakiki. Oleh karena itu, Islam sangat memperhatikan kesejahteraan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Dengan kata lain, Islam (dengan segala aturannya) dengan tulus menghendaki umat manusia

mencapai kesejahteraan material dan spiritual.³⁴ Al-Qur'an telah menyinggung kesejahteraan dalam Q.S Quraisy/106: 3 - 4:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴿٤﴾

Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka'bah), yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan”.

Dari ayat diatas kita dapat melihat bahwa ada tiga jenis penyebutan kemakmuran dalam Al-Qur'an, yaitu beribadah kepada tuhan (pemilik Ka'bah, menghilangkan rasa lapar dan menghilangkan rasa takut.

1. Pertama, untuk kesejahteraan adalah ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka'bah, hal ini merupakan representasi dari pembangunan mental, dan menunjukkan bahwa jika seluruh kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa pemiliknya akan mengalami kebahagiaan, sering terdengar jika ada orang yang memiliki rumah mewah, kendaraan banyak, harta yang melimpah namun hatinya selalu gelisah dan tidak pernah tenang bahkan tidak sedikit yang mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri, padahal seluruh kebutuhan materinya telah terpenuhi. Karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya yang diaplikasikan dalam penghambaan (ibadah) kepadaNya secara ikhlas merupakan peranan utama kesejahteraan (kebahagiaan yang hakiki).
2. Kedua, yaitu punahnya rasa lapar (konsumsi), ayat di atas menyebutkan bahwa Dialah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar, statemen tersebut menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indikasi kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya untuk menghilangkan rasa lapar) dan tidak boleh berlebih-lebihan apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang maksimal, terlebih lagi jika harus menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu hal ini tidak sesuai anjuran Allah dalam surat Quraisy di atas, jika hal itu bisa dipenuhi, maka adanya korupsi, penipuan, pemerasan, dan bentuk-bentuk kejahatan lainnya, tidak akan pernah disaksikan.
3. Ketiga, adalah punahnya rasa takut yang menimbulkan rasa aman, nyaman dan damai. Jika berbagai macam kriminalitas seperti

³⁴Faried Makruf Noor, *Menuju Keluarga Sejahtera dan Bahagia*, Bandung: PT al-Ma'arif, 1983, hal. 20.

perampokan, pemerkosaan, pembunuhan, pencurian, dan kejahatan-kejahatan lain banyak terjadi di tengah masyarakat, hal itu menunjukkan bahwa masyarakat tidak mendapatkan ketenangan, kenyamanan dan kedamaian dalam kehidupan, atau dengan kata lain masyarakat belum mendapatkan kesejahteraan.³⁵

Berdasarkan ayat di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepedulian terhadap generasi lemah merupakan wujud dari kemiskinan, kebalikan dari kebahagiaan. Ayat ini sebagaimana hadis Rasulullah, menganjurkan agar manusia terhindar dari kemiskinan dengan cara bekerja keras dan bertawakal kepada Allah. Hal ini dikatakan oleh al-Bayhaqi: “Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang beramal shaleh atau orang-orang yang bekerja dengan tekun dan jujur (dalam profesinya)” (Qardawi, 1995: -256).

Dapat disimpulkan bahwa hidup sukses dapat dicapai dengan membentuk pikiran yang bersandar hanya pada Sang Pencipta (takwa kepada Allah SWT) dan berbicara jujur kepada Allah SWT, dan ia juga menganjurkan penyiapan generasi penerus yang tangguh dan bertaqwa kuat kepada Allah SWT. Keuangannya kuat, jadi siapa saja yang mau beramal dan beriman kepada Allah SWT cocok. Oleh karena itu, Allah telah menjanjikan pahala kehidupan yang baik di dunia dan pahala yang lebih baik di akhirat daripada apa yang Dia kerjakan. Kehidupan yang baik dapat diartikan sebagai kehidupan yang aman, nyaman, damai, tenang, bergizi, dan bebas dari berbagai tekanan dan kesulitan yang dihadapi.

³⁵Muhyiddn Athiyyah, *al-Kasyaf al-Iqtishadi li Ayati al-Qur'an*, Riyadh: Dar al-Ilmi li Kutub Islamiyah, 1992, hal. 67.

BAB IV
KESEJAHTERAAN DI SMP INFORMATIKA DAN TAHFIDZ
ADZIKRA SAWANGAN, DEPOK, JAWA BARAT

A. Profil SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

1. Profil SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

Nama Sekolah: SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

NPSN : 70012425

Alamat : Jl. Abdul Wahab RT 02 RW 05 Kelurahan Sawangan
Kecamatan Sawangan Kota Depok.

SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra adalah unit lembaga Pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Adzikra, dalam Yayasan tersebut terdapat 3 unit Pendidikan yaitu Pondok Pesantren Vocational Al-Ma'mun, SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra dan SMK Media Grafika Adzikra. Yayasan Pendidikan Islam Adzikra didirikan pada tahun 2020 yang berlokasi di jalan Abdul Wahab RT 02 RW 05 Kelurahan Sawangan Kecamatan Sawangan Kota Depok.

SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra pertama kali didirikan dan dioperasikan pada tahun ajaran baru di tahun 2020, berdasarkan cita-cita mulia yakni menciptakan generasi yang ahli dibidang akademik dan teknologi, berjiwa pemimpin, entrepreneur cerdas dan berakhlak mulia. SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra adalah lembaga sekolah yang memiliki komitmen pada peningkatan 4 potensi yang ada dalam diri setiap siswa yaitu adalah potensi jasmani, *Religius, thinking* dan Informatika.

Untuk memaksimalkan potensi-potensi yang ada di dalam diri peserta didik, maka dari itu SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra merumuskan kedalam beberapa tatanilai yang harus diterapkan setiap peserta didik, isi tatanilai tersebut adalah amanah, disiplin, visioner, kreatif, inovatif dan pemberani. Untuk menanamkan tatanilai yang dirumuskan maka pihak sekolah melakukan beberapa kegiatan pembiasaan dalam kegiatan peserta didik, baik yang dilakukan sehari-hari atau pembiasaan yang dilakukan secara berkala.

2. Visi, Misi dan Strategi SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

a. Visi SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

“Mencetak Generasi Qur’ani yang berakhlak mulia, mencintai tanah air, menguasai IPTEK dan berwawasan Global”.

b. Misi SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

1) Melaksanakan pembelajaran Al – Qur’an secara mendalam.

2) Menginternalisasikan nilai-nilai karakter dalam Al – Qur’an dalam proses

3) Menumbuh kembangkan jiwa nasionalisme

4) Mengimplementasikan pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan IPTEK dan Berwawasan Global.

c. Tujuan

Tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Secara rinci tujuan SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Kelurahan Sawangan Kecamatan Sawangan Kota Depok adalah sebagai berikut:

1) Terciptanya manajemen yang transparan dan akuntabel

2) Meningkatnya kemampuan guru dalam penerapan pembelajaran dengan TIK

3) Meningkatnya pembinaan bidang keagamaan, kesenian dan olahraga

4) Berkembangnya kinerja profesional guru yang berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa yang berwawasan Global.

d. Strategi

1) Menciptakan dan meningkatkan bidang layanan mutu, yang menyangkut kepentingan proses, proses penyelenggaraan dan hasil prestasi pendidikan bagi kepentingan peserta didik dan *stakeholder*.

2) Menciptakan dan melaksanakan bidang Pengelolaan dan Layanan kepada peserta didik dalam bidang kegiatan belajar, perkembangan dan pembinaan kepribadian, kebutuhan

kemanusiaan (rasa aman, penghargaan, pengakuan dan aktualisasi diri)

- 3) Optimalisasi potensi sarana dan prasarana sekolah yang mencakup gedung, lahan, media pembelajaran, alat dan bahan laboratorium.
 - 4) Merumuskan dan menyusun perencanaan strategis dan tahunan guna mengimplementasikan program- program operasional sekolah yang didukung oleh sumber-sumber anggaran pembiayaan yang memadai
 - 5) Melaksanakan program pemberdayaan partisipasi masyarakat sekolah seperti orang tua peserta didik maupun tokoh masyarakat setempat, melalui wadah organisasi Komite Sekolah (stakeholder).
 - 6) Menciptakan budaya sekolah melalui tatanan nilai, kebiasaan, kesepakatan-kesepakatan yang direfleksikan sehari-hari terutama budaya yang bersifat mendukung terhadap pencapaian Visi dan Misi Sekolah.
3. Struktur Organisasi SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

Struktur SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra terdiri dari satu Orang Kepala Sekolah yaitu Ibu Refa Romdhonah, S.S dan 2 Orang Wakil Kepala Sekolah yaitu Wakil Bidang Kurikulum dan Wakil Bidang Kesiswaan, kedua wakil tersebut dibentuk dengan tujuan untuk membantu tugas-tugas Kepala Sekolah.

Kedua wakil tersebut memiliki fokus tugas pokoknya masing-masing, Wakil kepala sekolah bidang kurikulum bertugas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan belajar siswa, mulai dari merancang kurikulum, Kalender Pendidikan, Program Tahunan, Program Semester Ganjil dan Genap, merancang pelajaran yang akan diajarkan, jadwal pelajaran, jadwal mengajar para pendidik dan hal-hal yang berkaitan dengan proses kegiatan belajar mengajar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Kota Depok.

Sedangkan Wakil Kepala Sekolah bidang kesiswaan memiliki tugas membantu kepala sekolah dalam kegiatan kesiswaan untuk mendukung program-program sekolah seperti membuat program ekstra kulikuler, merancang kegiatan *class meeting*, merancang kegiatan pembiasaan untuk peserta didik dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan bakat dan minat peserta didik lainnya.

4. Data Guru

Tenaga guru yang ada di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra sudah terakreditasi B pada tahun 2022 dengan jumlah guru 12 yang terdiri dari 5 guru perempuan dan 7 guru laki-laki, pihak Yayasan Bidang Pendidikan dan Kepala Sekolah selalu berusaha

mengoptimalkan kerja para guru agar para guru dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan dapat memberikan contoh perilaku yang baik kepada seluruh siswa/i disekolah. Untuk merealisasikan optimalisasi kinerja para guru, pihak sekolah dan Yayasan Pendidikan Islam Adzikra sangat teliti dan berhati-hati dalam perekrutan tenaga kerja, karena dampak atau hasil akhir dari ketelitian dan kehati-hatian tersebut akan menentukan keberhasilan serta kemajuan suatu lembaga kedepannya.

Secara keseluruhan, karena SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra memiliki keunggulan dalam bidang IT dan Tahfidz, dan terdapat muatan local berbasis pondok, maka guru-guru yang dipekerjakan adalah lulusan S1 untuk mengajar mata pelajaran umum, dan lulusan pondok (*on progress*) untuk mata pelajaran muatan local, dan untuk menunjang Tahfidz, dari sekolah berikan fasilitas kepada guru-guru khusus Tahfidz untuk mengikuti pelatihan Tahfidz Metode Ummi agar guru-guru tersebut bisa menjadi Pengajar Tahfidz yang tersertifikasi atau diakui keahliannya dibidang Tahfidz dan bacaan Al-Qur'annya.

Adapun jumlah, nama, pendidikan dan status kepegawaian guru yang ada di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Kota Depok Tahun Ajaran 2022/2023, dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel IV. 2 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Status	Jabatan
1	Dr. Ahmad Sujai, MM	S3	Honorer	Manajemen
2	Refa Romdhonah, S.S	S1	Honorer	Kepala Sekolah
3	Farianita Mirliana, S.Si	S1	Honorer	Wak. Bid. Kur
4	Muhammad Muslih, S.Pd	S1	Honorer	Wak. Bid. Kes
5	Nabila Zakia, S.Pd	S1	Honorer	Wak. Bid. Sarpras
6	A. Hafizd Tanjung, S.Pd	S1	Honorer	Guru
7	Dafid Hermawan, M.Pd	S2	Honorer	Guru
8	Huzami Akbar, S.Pd	S1	Honorer	Guru
9	M. Attariqh Shadiq	SMA	Honorer	Guur
10	Muhammad Fadhillah	SMA	Honorer	Guru
11	Astilla Rachel Affandi	SMA	Honorer	Guru

12	Rihadatul Hasanah	SMA	Honorer	Guru
----	-------------------	-----	---------	------

Keterangan :

L = Laki-laki

P = Perempuan

5. Pembagian Tugas dan Fungsi Pengelola Sekolah

a. Kepala Sekolah sebagai Perencanaan Program

- 1) Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi sekolah.
- 2) Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan misi sekolah.
- 3) Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan tujuan sekolah.
- 4) Membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).
- 5) Membuat perencanaan program induksi

b. Kepala Sekolah Sebagai Pelaksana Rencana Kerja

- 1) Menyusun pedoman kerja;
- 2) Menyusun struktur organisasi sekolah;
- 3) Menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan sekolah per semester dan Tahunan;
- 4) Menyusun KTSP, kalender pendidikan, dan kegiatan pembelajaran;
- 5) Mengelola pendidik dan tenaga kependidikan;
- 6) Mengelola sarana dan prasarana;
- 7) Membimbing guru pemula;
- 8) Mengelola keuangan dan pembiayaan;
- 9) Mengelola budaya dan lingkungan sekolah;
- 10) Memberdayakan peran serta masyarakat dan kemitraan sekolah;
- 11) Melaksanakan program induksi.
- 12) Menyusun pengelolaan kesiswaan yang meliputi:
 - a) Melaksanakan penerimaan peserta didik baru (PPDB)
 - b) Memberikan layanan konseling kepada peserta didik
 - c) Melaksanakan kegiatan ekstra dan kokurikuler untuk para peserta didik
 - d) Melakukan pembinaan prestasi unggulan; melakukan pelacakan terhadap alumni;

c. Kepala Sekolah Sebagai Kepemimpinan Sekolah

- 1) Menjabarkan visi ke dalam misi target mutu;
- 2) Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai;
- 3) Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah/madrasah;
- 4) Membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu;

- 5) Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/madrasah;
 - 6) Melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah. Dalam hal sekolah/madrasah swasta, pengambilan keputusan tersebut harus melibatkan penyelenggara sekolah/madrasah;
 - 7) Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat;
 - 8) Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik;
 - 9) Menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi peserta didik;
 - 10) Bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum;
- d. Wakil Kepala Sekolah Bidang Akademik
- 1) Menyusun dan menjabarkan Kalender Pendidikan
 - 2) Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran
 - 3) Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Program Satuan Pelajaran, dan Persiapan Mengajar, Penjabaran dan Penyesuaian Kurikulum)
 - 4) Mengatur pelaksanaan program penilaian, Kriteria Kenaikan Kelas, Kriteria Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Rapor dan STTB (Ijazah)
 - 5) Mengatur pelaksanaan program perbaikan (remedial) dan pengayaan
 - 6) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
 - 7) Mengatur Pengembangan MGMP dan Koordinator mata pelajaran
 - 8) Mengatur Mutasi Siswa
 - 9) Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis
 - 10) Menyusun Laporan
- e. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan
- 1) Mengatur pelaksanaan Bimbingan Konseling
 - 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan)
 - 3) Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi:
 - a) Kepramukaan
 - b) Palang Merah Remaja (PMR)
 - c) Kelompok Ilmiah Remaja (KIR)

- d) Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)
 - e) Patroli Keamanan Sekolah (PKS)
 - f) Paskibra
- 4) Mengatur pelaksanaan Kurikuler dan Ekstra Kurikuler
 - 5) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
 - 6) Menyelenggarakan Cerdas Cermat, Olah Raga Prestasi
 - 7) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa
- f. Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana
- 1) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
 - 2) Merencanakan program pengadaannya
 - 3) Mengatur pemanfaatan Sarana Prasarana
 - 4) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
 - 5) Mengatur pembakuannya
 - 6) Menyusun laporan
- g. Guru Mata Pelajaran
- 1) Membuat Perangkat Pembelajaran
 - 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
 - 3) Melaksanakan kegiatan Penilaian Proses Belajar, Ulangan Harian, Ulangan Umum, Ujian Akhir
 - 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
 - 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
 - 6) Mengisi daftar nilai siswa
 - 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar
 - 8) Membuat alat pelajaran/alat peraga
 - 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
 - 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
 - 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
 - 12) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
 - 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar
 - 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
 - 15) Mengatur keberhasilan ruang kelas dan pratikum
 - 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan perangkatnya

6. Sarana dan Prasarana

SMP Informatika Tahfidz Adzikra adalah sekolah yang mengintegrasikan antara pendidikan agama dan pendidikan umum, keberhasilan program melalui kegiatan belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah ketersediannya fasilitas sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, pemanfaatan dan pengelolaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Sejak awal tahun pengoperasian sekolah, SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra mengalami peningkatan jumlah siswa yang banyak dari tahun ke tahun, sampai pada akhirnya saat ini jumlah siswa telah 98 dengan jumlah rombel 3 dan telah meluluskan 1 angkatan pertama Tahun Ajaran 2020/2021.

Tabel IV. 3 Data Sarana dan Prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kelas	3	SB
2	Perpustakaan	1	B
3	Ruang Lab Komputer	1	SB
4	Komputer	16	SB
5	Ruang Kepala Sekolah	1	SB
6	Ruang Guru	1	SB
7	Tempat Ibadah	1	SB
8	Gudang	1	B
9	Lapangan Olahraga	3	B
10	Meja dan Kursi Siswa	100	B
11	WC Guru	2	SB
12	WC Siswa/i	4	SB
13	Papan Tulis	3	B
14	AC	3	SB
15	Kipas Angin	3	SB
16	Lemari	3	SB
17	Loker Guru	12	SB

18	Ruang Tata Usaha	1	SB
19	Kantin	2	B

Keterangan:

SB = Sangat Baik

B = Baik

Dalam meningkatkan mutu Pendidikan melalui kinerja guru maka SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra memberikan atau menyiapkan beberapa fasilitas baik berupa ruang-ruang untuk proses belajar mengajar disekolah seperti ruangan tata usaha, UKS, ruang omputer, perpustakaan, wc guru dan siswa, lapangan olahraga. Dan dalam menunjang proses kegiatan yang berlangsung di dalam sekolahan maka sarana yang tersedia di dalam sekolahan yaitu ada meja dan kursi siswa dan guru, buku pelajaran, alat kebersihan, lemari, papan tulis, AC dan Kipas Angin.¹

B. Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumen yang dilakukan peneliti terhadap informan utama dan pendukung yang meliputi pihak Manajemen Yayasan Bidang Pendidikan (1 Orang), Kepala Sekolah (1 Orang), Guru (3 Orang), Wali Murid (2 Orang), dan Siswa (2 Orang), maka ditemukan hasil penelitian sebagai berikut kinerja guru, kesejahteraan dan efektivitas kesejahteraan guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.

1. Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

Dalam penelitian ini, peneliti membahas mengenai hasil dari kesejahteraan seorang guru yaitu meningkatnya kinerja seorang guru, dalam indikator kinerja ini meliputi beberapa hal, seperti :

- a. Sub Indikator Pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
- b. Sub Indikator Penyusunan Bahan Ajar
- c. Sub Indikator Inovasi Kegiatan Belajar yang efektif
- d. Sub Indikator Pemilihan Media Pembelajaran
- e. Sub Indikator Kedisiplinan

Dalam mendalami indikator kinerja guru, peneliti melakukan hal yang sama seperti mencari tahu mengenai kesejahteraan seorang guru yaitu wawancara, dan observasi.

- a. Sub Indikator Pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
Mayoritas guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok melakukan pembuatan RPP mengacu pada buku

¹ Ahmad Sujai, dalam website : [http : adzkra.or.id](http://adzkra.or.id). diakses pada agustus 2023.

acuan guru dan terkadang melihat dari google kemudian dilakukan modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi dan keadaan kelas. Kesenambungan materi di LKS dengan silabus sangat memudahkan guru untuk melakukan penyusunan RPP yang akan disesuaikan dengan karakter peserta didik yang ada di kelas, kesesuaian ini dapat menghemat waktu guru honorer yang memiliki jadwal yang sangat padat, apalagi seorang guru honorer yang memiliki jadwal mengajar di dua sekolah bahkan lebih.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan beberapa guru mengenai pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) mayoritas guru-guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra sudah paham dan mengerti bagaimana cara membuat RPP yang dikondisikan dengan keadaan peserta didik di sekolah.

Membuat rencana pembelajaran merupakan salah satu tugas terpenting seorang guru sebelum masuk ke dalam kelas, gunanya RPP adalah untuk mengetahui tujuan, maksud pembelajaran materi di hari itu dan bagaimana proses agar pembelajaran di kelas itu tidak monoton serta media dan sistem seperti apa saja yang digunakan dalam pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar.

“.... Karena di sekolah baru ada 1 Rombel setiap tingkat, maka pihak sekolah setiap awal tahun pembelajaran selalu memberikan pelatihan dan arahan dalam pembuatan RPP yang baik dan benar, yang selanjutnya dilanjutkan dengan Diskusi Pembuatan RPP yang disesuaikan dengan kondisi peserta didik di sekolah”. Ucapan Guru X, berikut adalah salah satu contoh RPP yang dibuat oleh salah satu guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

Gambar IV. 1 Contoh Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)			
Sekolah	: SMP Informatika dan Tahfidz Adzika	Kelas/ Semester	: IX / 1 (Ganjil)
Mata Pelajaran	: Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)	Alokasi Waktu	: 120 Menit
Materi Pokok	: Sistem Reproduksi Pada Manusia		
✓ TUJUAN PEMBELAJARAN Setelah mengikuti proses pembelajaran, peserta didik diharapkan dapat: <ul style="list-style-type: none"> • Menjelaskan proses pembelahan sel • Menjelaskan sistem reproduksi manusia • Menjelaskan berbagai kelainan dan penyakit pada sistem reproduksi • Menjelaskan pola hidup yang menunjang kesehatan reproduksi • Membuat laporan tertulis tentang kesehatan dan upaya pencegahan gangguan pada organ reproduksi • Menyajikan hasil penelusuran informasi dari berbagai sumber terkait kesehatan dan upaya pencegahan gangguan pada organ reproduksi 			
Media Pembelajaran & Sumber Belajar			
Media	: Laptop, LCD, power point, gambar dan video yang relevan, fasilitas internet		
Sumber Belajar	: Buku IPA Kelas IX, Kemendikbud.		
✓ KEGIATAN PEMBELAJARAN			
Pertemuan Ke-1			
Pendahuluan (15 menit)			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pembukaan dengan salam pembuka dan berdoa untuk memulai pembelajaran, memeriksa kehadiran peserta didik sebagai sikap disiplin 2. Mengaitkan materi/tema/kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan dengan pengalaman peserta didik dengan materi/tema/kegiatan sebelumnya serta mengajukan pertanyaan untuk mengingat dan menghubungkan dengan materi selanjutnya. 3. Menyampaikan motivasi tentang apa yang dapat diperoleh (tujuan & manfaat) dengan mempelajari materi : Pola Hidup Yang Menunjang Kesehatan Reproduksi. 4. Menjelaskan hal-hal yang akan dipelajari, kompetensi yang akan dicapai, serta metode belajar yang akan diterapkan. 			
Kegiatan Inti (90 Menit) <ul style="list-style-type: none"> • Peserta didik diberi motivasi dan panduan untuk melihat, mengamati, membaca dan menuliskannya kembali. Mereka diberi tayangan dan bahan bacaan terkait materi Pola Hidup Yang Menunjang Kesehatan Reproduksi. 			
CRITICAL THINKING (BERPIKIR KRITIK) <ul style="list-style-type: none"> • Guru memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi sebanyak mungkin hal yang belum dipahami, dimulai dari pertanyaan faktual sampai ke pertanyaan yang bersifat hipotetik. Pertanyaan ini harus tetap berkaitan dengan materi Pola Hidup Yang Menunjang Kesehatan Reproduksi. 			
COLLABORATION (KERJASAMA) <ul style="list-style-type: none"> • Peserta didik dibentuk dalam beberapa kelompok untuk mendiskusikan, mengumpulkan informasi, mempresentasikan ulang, dan saling bertukar informasi mengenai Pola Hidup Yang Menunjang Kesehatan Reproduksi. 			
COMMUNICATION (BERKOMUNIKASI) <ul style="list-style-type: none"> • Peserta didik mempresentasikan hasil kerja kelompok atau individu secara klasikal, mengemukakan pendapat atas presentasi yang dilakukan kemudian ditanggapi kembali oleh kelompok atau individu yang mempresentasikan 			
CREATIVITY (KREATIVITAS) <ul style="list-style-type: none"> • Guru dan peserta didik membuat kesimpulan tentang hal-hal yang telah dipelajari terkait Pola Hidup Yang Menunjang Kesehatan Reproduksi. Peserta didik kemudian diberi kesempatan untuk menanyakan kembali hal-hal yang belum dipahami 			
Penutup (15 menit)			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta didik membuat rangkuman/simpulan pelajaran.tentang point-point penting yang muncul dalam kegiatan pembelajaran yang baru dilakukan. 2. Guru membuat rangkuman/simpulan pelajaran.tentang point-point penting yang muncul dalam kegiatan pembelajaran yang baru dilakukan. 			
✓ PENILAIAN HASIL PEMBELAJARAN <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian Pengetahuan; Teknik Penilaian: Tes Uraian • Penilaian Keterampilan; Penilaian Praktek 			
Mengetahui, Kepala Sekolah  Retz Himmah, S.S.		Depok, 1 Juli 2021 Guru Mata Pelajaran  Faranita Marlina, S.Si	

b. Sub Indikator Penyusunan Bahan Ajar

Penyusunan Bahan Ajar merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan penyusunan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Dalam penyusunan bahan ajar ini diharuskan sesuai dengan kurikulum dan standar pendidikan yang berlaku karena akan menentukan kompetensi apa yang akan dicapai. Guru Y menjelaskan bahwa:

“.... Untuk mencapai tujuan pembelajaran agar lebih mudah, maka seorang guru harus melakukan pembuatan bahan ajar yang kemudian disesuaikan dengan tujuan pembelajaran yang ada di RPP dan Silabus, karena jika bahan ajar yang dibuat sudah sesuai dengan RPP dan Silabus maka saya rasa secara pribadi tujuan

pembelajaran suatu materi dapat dicapai dengan mudah."

Penyusunan Bahan Ajar harus disesuaikan dengan RPP dan Silabus, dengan tujuan agar tercapainya tujuan pembelajaran. Banyaknya literasi seorang guru baik dari buku yang di baca atau informasi yang diterima dan di baca melalui google, dunia digital saat ini sangat membantu para guru untuk Menyusun bahan ajar dengan mudah dan lengkap, hal ini selaras dengan pendapat guru Z sebagai guru freshgraduate:

"... Kalau kata saya, di zaman yang serba digital seperti ini kita harus menyesuaikannya, jadi kalau dahulu cara menyusun bahan ajar seadanya saja, tetapi di era seperti ini yang sudah modern yang sangat digitalisasi kita bisa mengembangkan pembuatan bahan ajar agar selalu update, menyesuaikan dengan karakter peserta didik".

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi saya dengan guru-guru mengenai bahan ajar, secara keseluruhan, guru-guru sudah bisa dan paham dalam membuat dan menerapkan bahan ajar untuk kegiatan belajar mengajar di kelas, dan juga sudah sangat mampu untuk menyusun materi ajar yang sesuai dengan kondisi kelas saat ini, hal ini sangat perlu dipahami agar bahan ajar yang di susun agar rapih dan kontekstual yang sudah sesuai dengan RPP dan Silabus yang dibuat sebelumnya.

c. Sub Indikator Inovasi Kegiatan Belajar Yang Efektif

Kegiatan belajar yang efektif merupakan proses aktif dan melibatkan interaksi antara peserta didik dengan materi dan lingkungannya, bagaimana seorang guru dapat memulai proses pembelajaran dengan positif sehingga dapat terbentuk proses pembelajaran yang efektif, para siswa antusias dan memberikan kesan yang menjadikan peserta didik menjadi sangat senang jika proses pembelajaran seperti itu.

Untuk mewujudkan bangsa yang berkarakter, maka seorang guru dituntut untuk menciptakan inovasi pembelajaran yang efektif dan efisien untuk menanamkan nilai-nilai karakter. Dimana nilai-nilai karakter yang muncul pada masing-masing siswa akan sangat memberikan pengaruh terhadap motivasi belajar siswa, yang akan berdampak pada prestasi siswa dan memiliki karakter yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.² Dalam hasil wawancara

²Susanto, "Dampak Inovasi Pembelajaran Berbasis Karakter Terhadap Pengembangan Karakter Positif di SD Karakter Genius Islamic School Kota Depok," dalam *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Agama*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2021 hal. 687-708.

mengenai kinerja guru, guru X menguraikan bahwa

“Untuk memulai pembelajaran kami sebagai guru memiliki pembiasaan setiap harinya yaitu memantau kegiatan Shalat Dhuha Berjamaah, Pelafadzan Asmaul Husna dan berdoa dipimpin oleh ketua kelas masing-masing, kemudian barulah guru menyampaikan materi mulai dengan apersepsi sampai evaluasi di akhir pertemuan”. Proses tersebut adalah hal ini sangat penting dikarenakan jika suasana belajar nyaman maka peserta didik akan semangat dalam belajar “Memulai pembelajaran dengan hal positif merupakan langkah awal agar terciptanya pembelajaran yang efektif. Apersepsi hingga evaluasi yang runut sesuai RPP merupakan hal penting”.

Agar pelaksanaan pembelajaran tidak menjenuhkan, guru harus mengatur strategi baik dari segi sistem belajar, penyampaian materi dan bentuk penilaian sebelum masuk kelas, agar di awal masuk anak-anak mulai semangat untuk mengikuti pembelajaran, dan untuk penilaian biasanya dapat dibagi menjadi penilaian pengetahuan dan penilaian keterampilan. Pembelajaran kooperatif merupakan salah satu metode yang dilakukan demi menghindari kejenuhan peserta didik dalam menerima materi. Untuk mengukur kemampuan peserta didik penting untuk melakukan evaluasi di akhir KBM.

Dalam pengambilan nilai, bisa dilakukan secara individu ataupun berkelompok, berdasarkan hasil wawancara, biasanya para guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra melakukan penilaian secara berkelompok, untuk mengoptimalkan waktu belajar yang sedikit, soalnya dengan waktu yang sedikit jika dilakukan pengambilan nilai secara individu tidak terlalu objektif. Guru harus selalu mengevaluasi metode, strategi pembelajaran dan media pembelajaran yang digunakan.

Inovasi Kegiatan Pembelajaran yang efektif memiliki dampak terhadap semangat para siswa dalam belajar, siswa A sebagai perwakilan kelas VIII menyampaikan bahwa:

“ada beberapa guru yang memiliki inovasi dalam mengajar yang berbeda-beda setiap masuk kelas, kami terutama saya sangat senang hal-hal yang seperti itu karena yang membuat kami semangat dalam belajar, apalagi kalau mata pelajaran nya setelah Dzuhur”.

d. Sub Indikator Pemilihan Media Pembelajaran

Pemilihan media pembelajaran merupakan proses kritis dalam

merancang pengalaman belajar yang efektif dan menarik bagi siswa, guru diharuskan menyiapkan media dalam proses belajar mengajar. Penggunaan media membantu guru dalam menyampaikan materi agar lebih dipahami peserta didik khususnya untuk peserta didik yang berada di kelas rendah. Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa pemilihan media pembelajaran penting pula dalam menambah pengetahuan peserta didik pada suatu materi tertentu. hal ini dilakukan guru agar peserta didik lebih tertarik akan materi yang dipelajari sehingga kedepannya bisa mengaplikasikan dalam kehidupannya sehari.

Peneliti melakukan wawancara terhadap wali murid dan perwakilan siswa mengenai media pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran didalam kelas, Siswa B selaku perwakilan kelas VIII menyampaikan bahwa:

“Alhamdulillah, guru-guru disini masih muda, jadi media pembelajaran yang digunakan saat mengajar tidak monoton, terkadang kita belajar di luar kelas (praktik), belajar sambil bermain games menggunakan laptop, belajar kelompok menggunakan chromebook, dan masih banyak lagi, sehingga saat pembelajaran sangat menyenangkan”.

Wali Murid B menyampaikan

“... Alhamdulillah saya selalu mendapatkan laporan bahwa disekolah siswa tidak hanya belajar secara monoton dikelas, membuka buku seperti sekolah sekolah pada umumnya, tetapi guru-guru selalu memodifikasi sistem belajar dengan menggunakan media-media belajar berdasarkan fasilitas yang disediakan disekolah, sehingga anak-anak laporan belajar di sekolah tersebut sangat menyenangkan”.

e. Sub Indikator Kedisiplinan

Di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, indikator kedisiplinan selalu berkaitan dengan bagaimana para guru datang tepat waktu dan kedisiplinan berpakaian guru ketika datang kesekolah untuk melakukan kegiatan mengajar, di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra guru-guru dibebaskan datang sesuai jam mengajar yang tertera, tetapi harus hadir dikantor dan absen minimal 10 menit sebelum masuk kelas, kepala sekolah dan pihak manajemen menerapkan bahwa untuk guru-guru yang mengajar di jam 1 (pagi hari) harus berada disekolah pukul 06.50 paling telat, karena untuk memantau kegiatan anak anak di pagi hari seperti Shalat Dhuha dan Tadarus Al-Qur'an. Wali murid A yang selalu

mengantarkan anaknya sekolah berkata:

“...alhamdulillah saya selalu mengantarkan anak saya pergi ke sekolah setiap pagi, dan selalu sampai sebelum jam 7, setiap saya antar anak saya kesekolah sebelum jam 7 selalu sudah ada guru yang sudah sampai disekolah, guru tersebut selalu berbeda-beda”.

Sedangkan siswa A menyampaikan:

“walaupun guru yang hadir disekolah setiap pagi itu tidak semua, tapi keberadaan guru di sekolah sebelum jam 7 menurut saya sangat memberikan dampak semangat sekolah kepada siswa itu sendiri, dimana saya pribadi jadi berangkat lebih awal karena saya malu kalau guru saya lebih dahulu sampai disekolah dibanding saya selalu siswa”.

Selain kelengkapan Administrasi Pembelajaran, SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra juga menambah komponen dalam indikator kinerja guru yaitu adanya kedisiplinan dan inovasi setiap guru, kedisiplinan yang diterapkan disekolah ini adalah teraturnya pemakaian seragam, teraturnya jadwal masuk dan keluar guru. Dalam wawancara saya bersama Guru X, beliau berkata bawah *“.... Kedisiplinan yang di terapkan di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra ini bukan hanya berlaku untuk siswa, tetapi juga berlaku untuk guru, dimana Pihak Yayasan dan Kepala Sekolah pernah mengatakan bahwa, saat ini kita menjadi seorang guru, seorang guru yang tugasnya bukan hanya menyampaikan materi sampai selesai, tetapi juga menjadi contoh baik bagi anak murid baik dalam tutur kata, berpakaian maupun kondisi tepat waktu untuk mengajar,*

Pihak Manajemen Yayasan Pendidikan Islam Adzikra berkata bahwa, “.... Yayasan Pendidikan Islam Adzikra sangat menjunjung tinggi yang Namanya kedisiplinan, baik dalam berpakaian maupun kedatangan, dimana kita sebagai atasan mempersiapkan jadwal seragam yang harus dipakai guru-guru setiap harinya, seperti:

Tabel IV. 4 Jawal Seragam Guru SMP IT Adzikra

Senin	Baju Biru + Bawahan Hitam + Peci/ Kerudung
Selasa	Baju Putih + Bawahan Hitam + Peci/Kerudung
Rabu	Pakaian Mengajar Bebas dan Sopan
Kamis	Batik + Bawahan Hitam + Peci/Kerudung
Jum'at	Gamis dan Koko

dan untuk kedisiplinan waktu mengajar, kami selaku pihak Yayasan

menghimbau dan mengarahkan kepada para guru yang mengajar harus hadir dikantor 10 menit sebelum waktu mengajar dan harus sudah stanby didepan kelas yang diajar 3 menit, untuk meminimalisir keluarnya anak-anak saat pergantian pelajaran, karena sekolah yang kita dirikan masih sangat terbuka, jadi sangat rentan sekali untuk anak-anak bolos”.

Melihat apa saja inovasi yang diberikan para guru dalam proses belajar mengajar disekolah, disini saya melakukan wawancara kepada siswa, guru dan kepala sekolah, kepala sekolah mengatakan bahwa

“... ada beberapa guru yang memiliki inovasi kreatif dalam belajar, sekolah kami alhamdulillah mendapatkan 15 chromebook dimana ada beberapa guru yang menggunakan sarana tersebut sebagai inovasi pembelajaran yang menyenangkan yaitu pembelajaran yang berbasis permainan, selain pembelajaran menggunakan fasilitas yang ada disekolah, ada beberapa guru yang melakan inovasi pembelajaran berbasis komunitas dan pembelajaran berpihak pada siswa”.

Di sisi lain peneliti melakukan wawancara kepada siswa yang merasakan dampak dari inovasi yang diberikan oleh guru dalam proses pembelajaran, siswa B mengatakan bahwa

“... ada beberapa guru yang sering mengajar dengan sangat menyenangkan, beliau mengajar menggunakan chromebook, dan membuka satu aplikasi, dimana dalam aplikasi tersebut kami para siswa bisa belajar sambil bermain, dan hal seperti sangat membuat kami semangat dalam belajar, apalagi kalau belajar seperti itu di jam-jam setelah istirahat”.

“...Alhamdulillah, saya hanya menggunakan fasilitas yang ada disekolah untuk belajar, dan saya hanya menerapkan apa yang para guru influencer terapkan disekolah mereka, dan ternyata anak-anak sangat senang belajar seperti itu, tapi saya tidak sering melakukan hal seperti itu, karena keterbatasan waktu untuk mempersiapkannya”.

Ucap guru Y, dengan demikian, adanya sub indikator yang di terapkan di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra mengenai kinerja guru ini diharapkan mampu mendongkrak motivasi dan kinerja guru honorer di tempat kerja.

Kondisi kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas dan suasana kehidupan dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan kinerja seorang guru tersebut. Kondisi kerja yang dirasakan guru

honorar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok sudah cukup kondusif. Dilihat dari lingkungan kerja yang bersih, tertata, nyaman serta fasilitas cukup memberikan suasana positif bagi guru honorar dalam melaksanakan tugasnya.

Secara teoritik, guru bisa berprestasi, kreatif, dan inovatif setelah mereka sejahtera dan berada dalam lingkungan sekolah yang kondusif.³ Dalam membangun lingkungan yang bersih tidak hanya dilakukan oleh petugas kebersihan saja namun oleh seluruh warga sekolah dengan menanamkan slogan “Kebersihan sebagian dari iman”. Fasilitas penunjang pembelajaran yang tersedia meskipun belum lengkap tetapi memudahkan guru untuk memberikan variasinya dalam mengajar.

Kinerja seorang guru terkait dengan bagaimana guru tersebut melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka kinerja guru merupakan sebuah ukuran atau penilaian terhadap kualitas dan efektivitas kinerja seorang guru yang memiliki status sebagai guru honorar. Penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan pada bagaimana kompetensi guru honorar dalam mengajar, kemampuan guru honorar dalam penyusunan rancangan pembelajaran, menyiapkan bahan ajar yang akan disampaikan secara jelas dan efektif, Penggunaan metode dan media yang sesuai dan menilai hasil belajar peserta didik dengan tepat serta mematuhi kedisiplinan yang telah di tetapkan disekolah.

Guru saling berdiskusi tentang kendalanya dalam mengajar baik kepada guru lain, dengan hubungan yang baik ini banyak guru yang nyaman mengajar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok selama bertahun-tahun, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menemukan bahwa kondisi kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra cukup bagus dilihat dari berbagai laporan informan dari berbagai indikator yang peneliti cari tahu.

2. Kesejahteraan Guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra

Pemberian kesejahteraan tidak hanya berupa uang, kesejahteraan sangat luas, kesejahteraan bisa meliputi fasilitas, kesehatan, tunjangan dan pemberian jaminan lainnya, di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra kepala sekolah sudah hampir memberikan Sebagian yang menjadi hak para guru sesuai dengan kesanggupan keuangan sekolah, seiring berjalan waktu hak-hak tersebut akan ditambahkan sesuai dengan perkembangan keuangan sekolah.

³Jejen Musfah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Banyumas: Wawasan Ilmu. 2022, hal. 40.

SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra adalah sekolah yang baru jalan kurang lebih 3 tahun, mayoritas guru-guru yang mengajar adalah guru-guru *freshgraduate* dari kampus Islam Negeri, ada beberapa guru yang diambil dari lulusan pondok pesantren khusus untuk mengajar muatan lokal, maka dari itu di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra hanya ada 1 guru yang sudah sertifikasi, pihak sekolah dan manajemen Yayasan bidang Pendidikan sedang berusaha agar para guru yang sudah S1 di SMP ini semuanya mendapatkan sertifikasi guru, karena menurutnya sertifikasi guru adalah salah satu jenis kesejahteraan guru yang perlu diusahakan, adanya sertifikasi guru di sekolah akan meningkatkan kesejahteraan guru, penerapan sertifikasi yang baik akan membuat guru merasa lebih nyaman dan memberi prioritas untuk sertifikasi.

Sertifikasi guru adalah suatu bukti pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan Pendidikan pada satuan Pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh suatu lembaga. Pihak sekolah sangat berusaha agar semua guru-guru yang mengajar di sekolah harus mendapatkan sertifikasi adalah karena dengan adanya sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan jaminan finansial secara layak sebagai profesi yang akhirnya menjadi target terciptanya kualitas pendidikan.

Salah satu manfaat utama pelaksanaan sertifikasi guru adalah meningkatkan kesejahteraan guru, hasil sertifikasi guru dapat digunakan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas diberikan kepada guru, sertifikasi guru menghindarkan guru hebat memperoleh imbalan kecil dan guru yang asal-asalan mendapat imbalan besar. Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, instansi pendidikan yang memberikan kesejahteraan dengan maksimal sesuai kesepakatan antara pihak sekolah dan pribadi guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.⁴

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru yang profesional, walaupun terbilang sekolah baru, tetapi pihak SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra berusaha untuk membuat para pendidik dan tenaga pendidik nya sejahtera, sejahtera yang dimaksud adalah jobdesk dan upah yang berikan oleh pihak sekolah seimbang. Di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, pengaplikasian Kesejahteraan Guru Honorer di sekolah dapat memberikan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja guru, adanya kesejahteraan bagi guru selama kegiatan mengajar

⁴Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007.

telah memberikan dampak yang sangat menguntungkan bagi kinerja mereka secara keseluruhan dan berkontribusi terhadap peningkatannya.

Setelah penulis melakukan observasi, wawancara dan studi dokumen, penulis akan menjelaskan mengenai data-data penulis temukan pada saat melakukan penelitian melalui beberapa pihak yang menjadi informan dalam penelitian ini yang meliputi Manajemen Yayasan Pendidikan Islam Adzikra Bidang Pendidikan, Kepala Sekolah, Perwakilan Guru, Perwakilan Orang Tua Siswa dan Perwakilan Peserta Didik, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka peneliti mendapatkan ada beberapa jenis kesejahteraan yang dapat diberikan oleh pihak SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra kepada para pengajar adalah seperti:

a. Gaji

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting diberikan oleh pihak sekolah kepada seorang guru, karena seberapa besar gaji seorang guru tersebut akan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, gaji pokok yang diberikan pihak sekolah menghitung jumlah jam mengajar, semakin banyak jumlah jam guru tersebut mengajar, maka akan semakin bertambah pula gaji yang guru tersebut dapat. Kesejahteraan guru honorer mengacu pada lingkungan di mana seorang guru honorer merasa di hormati, didukung, dan memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya dan peluang pengembangan profesional.

Kesejahteraan guru honorer terdiri dari komponen keuangan, profesional, fisik dan emosional yang memengaruhi kebahagiaan kerja, motivasi dan kualitas pengajaran yang mereka berikan. Sebagai seorang yang sedang melakukan penelitian, saya melakukan wawancara kepada salah seorang guru X selalu guru honorer yang belum sertifikasi, beliau mengatakan bahwa alhamdulillah secara keseluruhan gaji yang diterimanya selama mengajar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra terbilang cukup, Guru X berkata :

“dari total jam mengajar dan ekskul yang di pegang, pendapatan saya berada di atas Rp. 1.500.000, pendapatan itu saya selalu dapatkan setiap 1 bulan sekali secara tepat waktu, semua itu bagi saya cukup, karena status saya saat ini sebagai seorang istri, dimana pemasukan saya hanya sebagai pemasukan tambahan, alhamdulillah ada gaji dari suami sebagai pemasukan utama, jadi untuk kebutuhan sehari-hari dan yang lainnya bisa tercukupi.”

Selain mewawancarai Guru X yang menjadi seorang ibu atau istri, saya pun melakukan wawancara kepada seorang Guru Y, dimana beliau adalah seorang Ayah dan selaku guru honorer

sekaligus menjadi kepala keluarga yang baru saja menikah. Beliau mengatakan bahwa

“Kalau dibandingkan dengan guru-guru honorer disekolah lain, alhamdulillah gaji saya masih terbilang besar, masih diatas Rp. 1.500.000, jika sejahtera dilihat dari besar kecilnya gaji seseorang, maka gaji yang saya dapatkan tidak ada apa adanya, apalagi saat ini saya menjadi kepala keluarga, ga akan sampai jika dihitung pakai itungan matematika mah, maka dari itu selain profesi guru yang saya jalani, saya memiliki profesi sampingan untuk menambah kebutuhan saya, dan berdasarkan cerita teman teman guru honorer di sekolah lain, mayoritas guru guru honorer non sertifikasi banyak yang membuka les tiap weekend, yang bertujuan sebagai menambah pemasukannya.”

Bapak Guru Z menyampaikan bahwa “walaupun gaji yang saya terima tidak sebesar guru-guru yang lain, tetapi tuntutan yang saya terima disekolah tersebut juga tidak besar, saya di izinkan untuk melakukan pekerjaan lain diluar jam saya mengajar di sekolah tersebut, dengan alasan agar saya bisa mencari uang tambahan untuk kehidupan sehari-hari.

Selain mewawancarai guru-guru, saya sebagai peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala sekolah selaku pihak yang memiliki wewenang atas kesejahteraan para guru-guru honorer di bawah sekolah yang dinaunginya tersebut. Kepala sekolah tersebut menyampaikan bahwa.

“Kami selaku pihak sekolah yang memiliki tanggung jawab besar terhadap kesejahteraan seorang guru yang telah berkontribusi mengajar disekolah, akan memberikan yang terbaik terhadap kesejahteraan beliau-beliau, saya selaku kepala sekolah akan mencoba mengatur keuangan dengan baik dengan tujuan agar fasilitas sekolah dan kesejahteraan guru seimbang, agar para guru merasa nyaman, aman dan akan selalu memberikan kontribusi maksimalnya untuk sekolah. Apalagi alhamdulillah sekolah kami saat ini sudah mendapatkan Dana Bos, jadi anggaran tersebut berdampak dengan sangat luas kepada pemasukan-pemasukan guru”.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah saya lakukan, imbalan jasa untuk seorang guru, sudah bisa memberikan yang sewajarnya diberikan, dan alhamdulillah para guru-guru di sekolah merasa apa yang di kerjakan selama ini disekolah seimbang dengan apa yang diterima (gaji).

Sejalan dengan pengertian kesejahteraan guru merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap guru honorer dengan kegiatan yang diupayakan melalui pemberian jasa yang adil sepadan dengan usaha dan pekerjaannya. Situasi guru honorer berbeda-beda di setiap lokasi, dan imbalan jasa terkadang menjadi topik yang sulit dan kontroversial. Hal yang sama juga terjadi pada guru honorer SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok. Guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok diberi kompensasi berdasarkan jumlah jam mengajarnya, dimana sejauh yang peneliti temukan dengan rata-rata jam mengajar sebanyak perbulan dengan honor tertinggi masih dibawah UMR Kota Depok berkisar di angka Rp. 1.500.000,- angka ini tentunya tidak hanya berasal dari gaji pokok saja, melainkan berasal dari pekerjaan tambahan guru ataupun dari Tunjangan Fungsional Guru.

Pada umumnya Tunjangan Fungsional Guru (TFG) bagi guru honorer merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada guru honorer berdasarkan prestasi, kompetensi, atau kualifikasi tertentu yang dimiliki oleh guru. Namun sayangnya, tidak semua guru honorer mendapatkan TFG. Tentu saja, dari segi kemanusiaan, mereka masih belum bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari, terutama bagi guru yang mengemban tugas sebagai kepala keluarga.

Jika dilihat dari upah minimum Kota Depok, kompensasi yang diterima oleh guru honorer masih belum menyentuh angka yang ditetapkan oleh walikota.⁵ Akibatnya, lembaga pendidikan harus berperan dalam memilih pemerataan gaji bagi tenaga pengajar honorer berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan tugasnya melalui raport penilai kinerja guru, dimana kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan dapat mempertimbangkan terhadap ketiga indikator diatas dalam penyesuaian kompensasi yang diterima oleh guru honorer.

b. Masa Khidmah

Pihak Yayasan dan Sekolah sepakat untuk memberikan biaya tambahan diluar gaji, yaitu biaya tambahan di Masa Khidmah, dimana upah untuk Masa Khidmah diberikan sebagai ucapan terima kasih telah meluangkan waktunya untuk berkontribusi memberikan ilmunya kepada para peserta didik di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.

Masa Khidmah disini bisa di hubungkan dengan keadaan lingkungan kerja yang berada di SMP Informatika dan Tahfidz

⁵Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023.

Adzikra, keadaan kondisi lingkungan di sekolah secara umum saya mendapatkan jawaban dari proses wawancara saya dengan beberapa guru, berdasarkan hasil wawancara saya dengan guru Z adalah beliau mengatakan bahwa

“Alhamdulillah, selama saya mengajar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, saya tidak pernah mendapatkan ancaman baik dari masyarakat sekitar sekolah ataupun dari pihak sekolah dan manajemen yayasan sendiri. Masyarakat sekitar pun mengerti jika sekolah memiliki kegiatan bahkan sampai turun tangan untuk membantu mensukseskan acara tersebut maka dari itu kami selaku pihak sekolah akan selalu berusaha untuk meminimalisir kegaduhan dan kebisingan dari acara tersebut ke wilayah lingkungan sekolah”.

Selain guru Z yang diwawancarai, peneliti pun mewawancarai guru lain kita sebut saja guru X, wawancara tersebut masih mengenai penjelasan kondisi lingkungan sekolah. Dalam wawancaranya guru X menjelaskan bahwa

“Kondisi lingkungan kerja di sekolah sini baik dan kondusif, walaupun terbilang masih sekolah baru, fasilitas dan tata kelola sekolah sudah terbilang cukup baik, semua teratur dengan baik, dari mulai struktur, pembagian tugas, manajemen sekolah, pembagian hasil, reward, teguran dan lain sebagainya. Semuanya dilakukan secara musyawarah, sehingga semua guru sepatutnya menerima tugas selain mengajar dan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Saya pribadi senang mengajar disini, karena fasilitasnya yang cukup memadai dan menunjang untuk proses belajar mengajar saya bersama siswa, sehingga saya merasa nyaman.”

Guru Y pun memberikan jawaban yang hampir sama dengan jawaban-jawaban guru X dan Z, beliau menyampaikan bahwa lingkungan kerja di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra sangatlah positif, selalu mensupport apa yang dilakukan guru-guru lakukan dalam hal positif, wali murid dan warga sekolah pun sangat ramah, yang membuat saya merasa nyaman berada dilingkungan tersebut.

c. Reward terhadap Prestasi Guru

SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra berusaha maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut, karena menurut pihak Yayasan dan Sekolah, kinerja guru yang baik akan memberikan pengaruh yang baik juga terhadap perkembangan siswa siswi baik dalam belajar maupun dalam berinteraksi. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah memberikan reward

terhadap segala prestasi yang telah dicapai guru, penghargaan yang diberikan bisa berupa finansial dan juga berupa pemberian kesempatan dan fasilitas untuk lebih berprestasi dan berkembang, penghargaan tersebut diberikan 3 bulan sekali, 6 bulan sekali, pada perayaan hari-hari besar seperti hari santri, hari guru, upacara kemerdekaan dan lain sebagainya, kegiatan tersebut memiliki tujuan agar guru-guru yang mendapat penghargaan tersebut lebih semangat lagi untuk memberikan kontribusi lebihnya untuk mengajar di SMP ini, dan guru-guru yang belum mendapat penghargaan bisa termotivasi agar bisa melakukan hal yang sama bahkan lebih untuk kedepannya dalam proses belajar mengajar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra.

Hubungan yang baik dan kondusif baik dengan teman sejawat ataupun dengan atasan memiliki peran penting dalam menciptakan kesejahteraan guru honorer seperti halnya dukungan emosional yang dirasakan oleh beberapa guru. Guru X memberitahukan bahwa:

“Alhamdulillah selama 2,5 Tahun saya mengajar disini, saya merasa nyaman, hal itu dikarenakan keadaan di sekolah sini sudah seperti seperti keluarga sendiri, dimana sekolah selalu mensupport dan memaklumi apa yang sedang saya alami dan sedang saya jalankan”.

Alasan yang hampir saya di berikan oleh Guru Y mengenai hubungan yang baik yang diterimanya selama menjadi guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, beliau berkata bahwa

“adanya dukungan yang saya dapatkan dari sekolah berupa reward dan cendramata, biasanya pada saat rapat awal tahun atau pertengahan semester saya pernah diberikan pujian bagi guru yang memiliki kinerja yang baik, namun kalau untuk teguran biasanya kepala sekolah akan berbicara secara empat mata saja kepada orang yang bersangkutan, disitu saya merasa sangat di hormati sebagai guru, dan membuat saya merasa nyaman berada di sekolah tersebut”.

d. Pengembangan Kompetensi guru

Manajemen Yayasan Pendidikan Islam Adzikra dan Kepala Sekolah SMP Informatika dan Tahfidz Adzika selalu berusaha untuk memberikan kesejahteraan guru-guru di sekolah tersebut, baik secara materil ataupun non materil, non materil salah satunya adalah pemberian atau mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru dalam mengajar, Adanya kepastian jenjang karir juga menjadi faktor penting dalam

meningkatkan kesejahteraan guru honorer, pengembangan profesional yang berupa pelatihan atau seminar dapat membantu para guru honorer dalam meningkatkan keterampilannya dalam mengajar,

Peneliti melakukan wawancara terhadap guru-guru yang pernah diberikan kesempatan untuk mengikuti peningkatan kompetensi mengajar, guru X menyampaikan

“Saya pribadi sangat senang berada disini, selain diberikan kesejahteraan guru dalam bentuk materil, pihak sekolah dan Yayasan juga selalu mensupport guru-guru dalam pemberian kesejahteraan non materil, sebagai contoh saya dan 2 guru lain, pernah dikirim untuk mengikuti pelatihan guru inovatif di Bandung, semuanya dibayarkan oleh pihak sekolah dan Yayasan, bahkan kami diberikan transport untuk keperluan kami disana, dari situ sangat senang berada disini, selain diberikan kesejahteraan dalam bentuk materil, saya pribadi mendapatkan kesejahteraan juga dalam bentuk materil yaitu dalam bentuk kenyamanan dan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mengajar saya, pihak sekolah berkata bahwa, guru-guru disini bukan hanya mengajar, tetapi berhak juga mendapatkan pengajaran yang lebih, selepas mengikuti pelatihan, guru-guru yang bersangkutan diwajibkan untuk menyampaikan materi atau disebut desimenasi kepada guru-guru lain yang ada disekolah mengenai materi yang saya dapat saat pelatihan kemarin”.

Selain guru X, saya juga mewawancarai guru Y yang beliau juga pernah dikirim untuk mengikuti pelatihan sebagai guru TIK, beliau berkata

“Waktu itu ada surat undangan via grup untuk para guru TIK, saya langsung forward ke Kepala sekolah dan Manajemen Yayasan Bidang Pendidikan, selang 2 hari surat itu diterima, saya langsung mendaftar untuk mengikuti pelatihan tersebut selama 2 hari di Tangerang, semua yang berkaitan dengan keuangan diurus sama pihak sekolah, bahkan saya disewakan travel sampai hotel yang dituju + dapat transport untuk keperluan saya selama disana, itu adalah hal yang sangat berharga bagi saya, karena tidak semua sekolah dan Yayasan bisa seroyal itu dengan seorang guru, dan saya termasuk beruntung karena berada di di sekolah dibawah naungan Yayasan ini, karena selain kesejahteraan dalam materil diperhatikan, kesejahteraan non materil pun tak luput dari perhatian mereka, saya mengucapkan terima kasih banyak”.

Hubungan antarpribadi yang kondusif merujuk pada hubungan yang positif, saling menghormati, dan membangun antara individu-individu dalam konteks personal, profesional, atau sosial. Hubungan antarpribadi yang baik dan kondusif di lingkungan SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok berjalan dengan baik. Hubungan yang terjadi di sekolah dimana guru merasakan rasa kekeluargaan baik dari teman sejawat maupun dari kepala sekolah. Pengakuan bagi guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok sangat diberikan oleh kepala sekolah, sedangkan dari sisi penghargaan meskipun belum sepenuhnya dalam bentuk materi tetap diberikan. Pengakuan atas kinerja yang baik dan pencapaian yang diberikan oleh sekolah dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja guru honorer. Meskipun reward yang diberikan oleh SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok berupa materil yang belum besar, dengan pujian serta promosi berdasarkan prestasi yang didapatkan guru honorer selama mengabdikan.

Pemberian reward dapat meningkatkan kinerja guru, pemberian reward bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok. Diberikannya dukungan sosial seperti reward ini dapat membantu guru honorer mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran dan meningkatkan kinerja mereka.⁶ Rasa kasih sayang dan merasa dicintai memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru honorer. Kesejahteraan dan pengembangan guru honorer dapat ditingkatkan melalui budaya sekolah yang ramah dan dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin berhasil mengelola konflik yang terjadi dengan biaksana sehingga dapat terhindar dari perilaku yang dapat merusak hubungan sesama guru. Bagi sesama guru kerjasama dan kolaborasi merupakan hal yang penting untuk membangun hubungan yang kondusif dengan melibatkan kemampuan untuk menghargai perbedaan pendapat, membangun sinergi dan berkontribusi demi terciptanya iklim kerja yang kondusif. Kerjasama dan kolaborasi ini masih dipegang erat oleh guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan

⁶Abdul Latif Hutagaol, *et.al.*, "Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah", dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol.3 No.5 Tahun 2022, hal 1281-1288.

⁷Purnama, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya". *Tesis*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra, 2015.

Depok khususnya yang menjadi wali kelas, dimana guru honorer seringkali berdiskusi dengan sesama honorer untuk menyiapkan bahan ajar secara matang.

Dalam diskusi ini dibutuhkan komunikasi yang terbuka, jujur dan saling mendengarkan sehingga hubungan antarpribadi akan terjaga dengan baik. Kepastian jenjang karier dalam masa depan yang lebih baik bagi guru honorer adalah aspek yang penting untuk meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan profesionalisme mereka. Keahlian dan rendahnya kompensasi guru honorer menjadi salah satu penyebab utama rendahnya kinerja guru. Sebagai akibat dari kinerja yang buruk tersebut, dampaknya terhadap kemampuan peserta didik terbatas. Guru akan maju dan berkembang jika memiliki sikap pembelajar, yaitu haus akan pengetahuan dan keterampilan baru.⁸

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru honorer perlu dilakukan pengenalan konsep dengan memberikan berbagai pelatihan kompetensi mengajar, SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok sering mengirimkan guru-guru untuk mengikuti pelatihan. Setelah setiap pelatihan, sekolah akan mengadakan pertemuan untuk semua guru untuk membahas hasil pelatihan. Praktik ini secara tidak langsung melatih kemampuan *public speaking* para guru yang telah mewakili setiap pelatihan.

Berbagai jenis pelatihan diberikan oleh sekolah untuk para guru, ada pelatihan keluar kota yang diberikan sekolah kepada guru-guru, dan juga *platform* pelatihan online yang tersedia untuk meningkatkan efektivitas guru di era digital ini. Misalnya, *guruberbagi.kemendkbud.go.id* dan *YouTube* sama-sama gratis untuk digunakan. Portal tersebut memiliki segudang informasi tentang rencana studi, pengelolaan kelas, tutorial membuat media pembelajaran yang sukses, dan tips-tips yang berguna untuk meningkatkan kinerja guru honorer. Selain platform ini, banyak guru honorer mengikuti pelatihan/seminar daring yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan atau universitas melalui sesi *Zoom Meeting*.

Kebanyakan guru di sini lebih senang pelatihan online ini karena disampaikan dalam bentuk program yang dapat direkam dan diputar ulang di waktu luang mereka. Beberapa pengajar honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok memanfaatkan pelatihan online ini untuk meningkatkan kinerjanya

⁸Jejen Musfah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Banyumas: Wawasan Ilmu, 2022, hal. 223-228.

pada jam-jam mengajar mereka yang padat.

Kesejahteraan guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok memiliki peran yang penting dalam meningkatkan pembelajaran yang efektif di kelas. Kesejahteraan ini dapat memberikan dampak yang positif secara langsung maupun tidak langsung terhadap proses pembelajaran dan hasil akhir siswa. Guru honorer merasa dihargai akan berdampak pada hubungan emosional yang lebih baik antar guru dan peserta didik sehingga guru akan lebih peduli terhadap kinerja dan perkembangan siswa.

Guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok seringkali mengamati peserta didik selain untuk melihat perkembangan tujuan lainnya adalah untuk mengevaluasi diri guru tersebut apakah sudah sesuai dengan karakter peserta didik yang diajar atau belum. Implementasi kesejahteraan guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok sudah berjalan dengan baik, sehingga diharapkan guru itu bisa dihargai, diberdayakan, dan didukung dalam melaksanakan tugas mengajar. Hal ini akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja guru honorer, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik bagi peserta didik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rida dkk pada Tahun 2013, dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang linear antara kinerja seorang guru dengan kesejahteraan guru, dengan kata lain bahwa semakin guru tersebut merasa sudah sejahtera menjadi seorang guru di suatu sekolah, maka guru tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pengajar di sekolah tersebut.⁹

Pada setiap kegiatan terutama implementasi kesejahteraan yang dilakukan sekolah, tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru honorer, sehingga sekolah dapat menentukan kesejahteraan yang diberikan, seperti :

1) Lingkungan yang positif

Guru honorer yang memiliki kepribadian positif dan dedikasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik dalam mengajar meskipun dalam

⁹Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R, "Hubungan motivasi kerja, masa kerja dan kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada", dalam *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2013, hal. 325-327.

kondisi yang mungkin lebih sulit. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan tindakannya ketika membina dan membimbing siswa, bahwa kepribadian guru yang baik akan lebih berpeluang besar dalam melahirkan dan membentuk kepribadian yang baik pula. Seperti halnya guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok berusaha untuk memahami karakter tiap muridnya di dalam kelas.

Kegiatan ini bertujuan agar guru dapat memakai metode ataupun media yang cocok dengan karakter peserta didiknya sehingga materi yang diberikan guru dapat langsung dipahami. Dalam menghadapi karakter peserta didik yang berbeda-beda ini dibutuhkan pula kesabaran yang besar dari sang guru.

Guru sebagai contoh bagi peserta didiknya diharuskan selalu datang tepat waktu dan berpakaian yang rapih. Di tengah jam mengajar yang banyak guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok selalu berusaha untuk disiplin dan berpakaian yang rapih. Dengan kedisiplinan ini dapat terlihat kemampuan guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok untuk mengatur waktu dan tugas dengan baik, sehingga dapat mengelola pembelajaran dengan efektif.

Selain disiplin, sifat keterbukaan harus ada di dalam diri guru honorer demi pengembangan diri. Bersedia menerima masukan dan kritik dari rekan kerja, peserta didik dan orang tua murid untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Lain halnya dengan kepribadian, dedikasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang guru honorer.

Rasa diterima dan diakui dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat dedikasi guru honorer terhadap pekerjaan mereka. Guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok selalu berusaha untuk hadir secara konsisten, mempersiapkan materi pengajaran dengan baik, dan terus berusaha untuk meningkatkan keterampilan mengajarnya baik melalui pelatihan, sharing dengan teman sejawat ataupun menonton video tutorial di youtube. Namun dikarenakan ada kesejahteraan yang kurang masih ada guru honorer yang marah-marah saat pelaksanaan KBM. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan mengakui kontribusi guru honorer sangat penting dalam meningkatkan dedikasi guru honorer terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan mutu pendidikan.

2) Pengembangan Profesi dan kemampuan mengajar

Pengembangan profesi pada dasarnya merupakan investasi dalam peningkatan kapasitas dan kualitas pengajaran. Bagi guru honorer pengembangan profesi adalah kesempatan untuk terus mengasah keterampilan mereka dalam mengajar dan menghadapi tantang dalam dunia pendidikan. Sebagaimana guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok meningkatkan pengetahuan tentang metode pengajaran terbaru, perkembangan kurikulum, dan strategi pembelajaran yang lebih efektif melalui program pelatihan dan pengembangan baik yang disediakan oleh pemerintah ataupun bukan. Dikarenakan program pelatihan yang diadakan oleh pemerintah seringkali berada di waktu mengajar sehingga semua guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok dapat mengikutinya sehingga hanya perwakilan saja. Dari perwakilan ini guru diajarkan untuk bertanggung jawab dan percaya diri. Hal ini dikarenakan guru yang menjadi perwakilan akan mengajarkan kembali materi yang di dapat selama pelatihan kepada rekan-rekan sejawatnya. Hal ini dapat meningkatkan kompetensinya dalam mengajar dan merasa lebih percaya diri dalam memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Hal ini dapat membantu guru honorer menjadi lebih efektif dan berpengaruh dalam lingkungan sekolah.

Pengembangan profesi juga dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Pengembangan profesi guru yang diukur melalui indikator Mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, Mengembangkan berbagai model pembelajaran, Menulis karya ilmiah, Membuat alat peraga/media, Mengikuti pendidikan kualifikasi, Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum berada pada kategori cukup efektif.¹⁰ Dalam pendekatan mengajar guru honorer dapat lebih menarik perhatian siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan inspiratif.

Pada penerapan kemampuan mengajar guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok tidak terlepas dari keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, berinteraksi dengan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kemampuan mengajar adalah salah satu faktor krusial yang sangat mempengaruhi kinerja seorang guru honorer. Dalam hal

¹⁰Ayu Dwi K. Putri dan Nani Imaniyati, "Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru", dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2017, hal. 202- 211.

penguasaan materi pelajaran seorang guru harus memiliki pemahaman yang kuat tentang materi pelajaran yang diajarkan. Karenanya dalam penyusunan materi ajar guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok selalu menyesuaikan materi dengan permasalahan di kelas serta kemampuan dirinya dalam mengembangkan materi tersebut.

Dengan penguasaan materi yang matang memberikan guru kepercayaan diri dan kemampuan dalam menjelaskan konsep dengan jelas dan tepat kepada peserta didik. Keterampilan lain guru honorer dalam mengajar yaitu memilih dan menggunakan berbagai metode pengajaran dengan gaya belajar peserta didik dan materi yang diajarkan. Dalam memilih dan menggunakan metode ini guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok menyesuaikan dengan karakter peserta didik dengan tidak selalu menggunakan metode ceramah melainkan menggunakan metode yang bervariasi.

Selain itu, dalam pemilihan metode guru tidak selalu membuat media melainkan hanya dimateri tertentu saja seperti pada materi siklus hujan ataupun materi uang dengan membuat diorama. Metode dan media pengajaran yang beragam ini dapat membantu meningkatkan minat dan partisipasi peserta didik dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Supardi, bahwa dalam pemilihan metode pembelajaran guru mempertimbangkan berbagai kondisi seperti kemampuan peserta didik, kesesuaian metode yang diajarkan, serta sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok memiliki kemampuan mengajar yang cukup baik sehingga memudahkan mereka dalam mencapai tujuan pembelajaran dengan lebih baik, meningkatkan motivasi peserta didik dan menciptakan iklim pembelajaran yang positif. Dalam peningkatan kinerja guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok dalam meningkatkan kemampuan mengajarnya tidak terlepas dari pelatihan dan pengembangan diri yang dilaluinya baik secara *online*, *offline*, mandiri atau yang disediakan oleh sekolah.

3) Hubungan yang baik

Hubungan yang baik sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok secara signifikan, interaksi dan hubungan yang baik antara guru honorer dengan berbagai pihak di masyarakat, termasuk peserta didik, orang tua, dan masyarakat sekitar,

memiliki dampak positif pada kualitas pengajaran dan efektivitas guru honorer. seperti halnya yang dilakukan guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok yang memiliki kendala adanya peserta didik yang masih belum mahir dalam berhitung dan membaca Al-Qur'an, guru yang bertugas sebagai wali kelas membuat pertemuan dengan orang tua untuk menjelaskan kendala tersebut dan memberi saran seperti memberikan pembelajaran tambahan di luar kelas.

Orang tua yang terlibat secara aktif dalam pendidikan anak cenderung lebih mendukung upaya guru dan membantu meningkatkan kedisiplinan dan motivasi peserta didik. Bagi peserta didik yang sedang demotivasi dalam belajar, guru akan berbicara empat mata sebagai bentuk pemahaman kepada diri peserta didik agar mereka selalu termotivasi untuk menjadi yang terbaik versi mereka sendiri. Guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok juga memiliki hubungan yang kuat dengan masyarakat setempat akan lebih mudah memahami kebutuhan, budaya dan kontes sosial siswa. Hubungan tersebut dapat dilihat dari sejarah awal adanya SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok yang berawal dari kebutuhan masyarakat sekitar akan pendirian lembaga pendidikan islam hingga berdirilah SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok hingga sekarang ini.

Selain itu dalam hal penyusunan strategi pembelajaran guru dapat lebih relevan dan sesuai dengan lingkungan belajar peserta didik lain halnya dengan dua poin di atas, melalui hubungan yang baik dengan masyarakat, guru honorer dapat memperoleh akses ke sumber daya tambahan seperti pengalaman profesional. Ini dapat membantu guru honorer dalam menyediakan pengalaman belajar yang lebih kaya dan bervariasi bagi peserta didik. hubungan yang positif dengan masyarakat juga berdampak pada citra sekolah dan institusi tempat guru honorer mengajar. Jika citra guru ditampilkan dan diolah dengan baik, maka akan memberikan dampak positif dan memberikan manfaat yang baik.

Sebaliknya, jika citra guru ditampilkan dan diolah dengan buruk, maka akan memberikan dampak negatif dan memberikan dampak buruk terhadap kepercayaan siswa dan masyarakat karena guru dapat dianggap sebagai orang yang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik atau sebagai seorang guru

yang tidak profesional.¹¹ Citra yang baik akan menarik minat orang tua untuk mendaftarkan anak-anak mereka dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok.

Dengan demikian, hubungan yang baik dengan masyarakat adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja dan pengaruh positif guru honorer dalam lingkungan sekolah dan masyarakat sekitarnya. Interaksi yang berkelanjutan dan kerjasama dengan berbagai pihak akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung bagi perkembangan peserta didik dan pencapaian tujuan pendidikan.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen menunjukkan bahwa guru honorer sudah cukup sejahtera dalam hal kondisi lingkungan kerja, hubungan yang baik dan kondusif dan kepastian jenjang karir, namun untuk imbalan jasa/gaji sudah bagus hanya saja belum besar dikarenakan sekolah ini merupakan sekolah baru. Secara keseluruhan berdasarkan hasil temuan yang dilakukan peneliti, kesejahteraan yang diterima guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra berupa Gaji, Masa Khidmah, Reward dan Pengembangan Kompetensi, serta kinerja guru didasarkan kepada kedisiplinan, bagaimana cara guru untuk mempersiapkan perlengkapan untuk mengajar serta sejauh apa inovasi yang dilakukan guru untuk membuat proses belajar mengajar lebih menarik,

Hampir sebagian guru-guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra merasakan kesejahteraan baik secara materil ataupun non materil, gaji yang didapat guru sesuai dengan apa yang guru tersebut kerjakan, sehingga guru tersebut merasa puas dan nyaman bekerja di sekolah tersebut, hampir semua guru pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kompetensi mengajar sehingga semua yang mereka dapatkan dari sekolah tersebut membuat mereka semua memberikan kinerja yang baik dalam proses belajar mengajar disekolah.

3. Efektivitas kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja guru

Pada hakikatnya lembaga pendidikan dan seorang guru itu adalah dua hal yang saling membutuhkan, dimana guru merupakan asset

¹¹Mukhamad, Yasir, Sukino, "Dramaturgi Citra Guru Profesional dalam Ruang Kelas dan Masyarakat" dalam *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2022, hal 75

terbesar dan utama bagi lembaga pendidikan, guru membutuhkan lembaga pendidikan untuk menyalurkan ilmunya dan mendapatkan kesejahteraan, sedangkan lembaga pendidikan membutuhkan seorang guru untuk membangun dan mendirikan lembaganya tersebut.

Suatu lembaga mempunyai nilai kredibilitas tinggi tentunya mempunyai tingkat kinerja yang baik, umumnya hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, mulai dari perekrutan sampai pengelolaan pada tahap selanjutnya. Kinerja seorang guru adalah kunci dari keberhasilan suatu lembaga pendidikan, apabila kinerja seorang guru rendah maka tujuan perusahaan sulit dicapai, Adapun faktor kesejahteraan yang diberikan oleh sekolah seperti promosi, penghargaan, perlindungan, kemudahan sarana dan pengembangan profesionalisme membuktikan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja seseorang, terutama pendidik. Ada beberapa indikator yang harus di usahakan oleh pihak sekolah dalam upaya memberikan kesejahteraan guru:

- a. Guru memperoleh penghasilan lebih dari kebutuhan hidup minimal dan jaminan bantuan sosial:
 - 1) Guru menerima gaji sesuai kebutuhannya;
 - 2) Guru menerima tunjangan selain gaji pokok.
- b. Guru menerima promosi dan penghargaan berdasarkan tugas dan kinerjanya:
 - 1) Guru di promosikan untuk kenaikan jabatan jika kinerjanya baik;
 - 2) Guru mendapat penghargaan atas pekerjaannya yang bagus.
- c. Guru mendapat perlindungan dan hak kekayaan intelektual dalam melaksanakan tugasnya:
 - 1) Guru dijauhi dari sikap tidak adil dari pihak sekolah, walimurid dan siswa;
 - 2) Guru mendapat perlindungan hak cipta atas karya yang dihasilkan.
- d. Guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya dalam mengajar:
 - 1) Guru mendapat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mengajar;
 - 2) Guru diberi kesempatan untuk hadir atau diikutsertakan dalam kegiatan MGBS (Musyawarah Guru Bidang Studi) untuk meningkatkan keterampilan mengajarnya.
- e. Guru menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana pembelajaran yang ada untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan profesionalnya ;
 - 1) Guru dapat menggunakan media pembelajaran yang tersedia dalam proses pembelajaran;

- 2) Guru berhak mendapatkan fasilitas penunjang pembelajaran dengan menggunakan media tambahan dari internet.
- f. Guru memiliki kebebasan untuk melakukan evaluasi dan ikut serta dalam penentuan kelulusan, penghargaan dan atau sanksi siswa, sesuai dengan peraturan pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan:
 - 1) Guru dapat menilai siswa sesuai kemampuannya sendiri ;
 - 2) Guru dapat memberikan sanksi kepada siswa yang melakukan pelanggaran sesuai dengan kode etik siswa.
- g. Guru dapat merasa aman dan tentram dalam menjalankan tugasnya :
 - 1) Guru dilindungi dari kekerasan dan ancaman dari luar ;
 - 2) Guru akan diberi imbalan apabila terjadi kecelakaan di tempat kerja.
- h. Guru mempunyai kebebasan untuk bergabung dalam asosiasi profesi:
 - 1) Guru dapat berperan serta dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara professional;
 - 2) Guru dapat mentaati Kode Etik Guru.
- i. Guru memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam membentuk kebijakan pendidikan;
 - 1) Guru bertanggung jawab menyusun kurikulum dan silabus tingkat satuan pendidikan;
 - 2) Guru berperan dalam menentukan kalender pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.
- j. Guru mempunyai kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan akademiknya :
 - 1) Guru mengembangkan lebih lanjut keterampilan mengajarnya untuk meningkatkan profesinya;
 - 2) Guru memiliki kompetensi pedagogic, antara lain kemampuan mengembangkan kurikulum yang berkaitan dengan pengembangan bidang yang diajarkan.
- k. Guru mendapat pelatihan dan pengembangan profesional di bidangnya:
 - 1) Guru berpartisipasi dalam pelatihan strategi pengelolaan kelas yang kreatif ;
 - 2) Guru memperoleh sertifikasi guru sebagai bagian dari proses pengembangan profesi.

Bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan kepada pihak sekolah terhadap guru adalah pemenuhan kebutuhan secara fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan, dimana fisiologis adalah kebutuhan dasar setiap manusia yaitu makan, minum dan memiliki tempat yang layak untuk tinggal, guru akan merasa nyaman dan tenang

bekerja jika anak dan istrinya bisa makan dan minum serta memiliki rumah yang layak agar bisa beristirahat untuk mempunyai energy yang cukup, selanjutnya adalah kebutuhan keamanan, dimana keamanan ditinjau dari dua segi yaitu segi psikologi dan segi ekonomi, dimana dalam segi psikologi tidak takut kehilangan pekerjaan, tidak takut dalam bekerja dan bekerja dalam keadaan tentram, sedangkan dalam segi ekonomi seperti guru mempunyai pendapatan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya dan mencukupi kebutuhan dasarnya.

Kebutuhan selanjutnya adalah dalam segi sosial, segi sosial yang dimaksud adalah kebutuhan rasa cinta dan rasa memiliki, mendapatkan teman kerja dan lingkungan kerja yang positif agar lebih senang melakukan pekerjaan, kebutuhan yang terakhir adalah sebuah penghargaan, dimana penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru-guru adalah sebagai bentuk motivasi dan ucapan terima kasih karena guru tersebut telah berani memberikan kontribusi yang luar biasa demi memajukan murid-muridnya, penghargaan tersebut diberikan agar guru yang menerima penghargaan tersebut merasa dihargai atas kontribusi yang telah dilakukan selama ini dan bisa lebih meningkatkan lagi kontribusi dalam mengajarnya.

Untuk meningkatkan kinerja guru, kesejahteraan guru honorer dilaksanakan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti imbalan jasa/gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan yang baik dan kondusif, dan pengembangan kompetensi. Maka dari itu efektivitas kesejahteraan yang diberikan oleh pihak sekolah untuk para guru yang mengajar mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja guru, semakin baik kesejahteraan yang diterima guru baik secara material atau non material, sudah bisa dipastikan guru akan mampu memberikan kinerja yang lebih kepada sekolah yang bersangkutan.

Faktor kesejahteraan adalah salah satu bentuk yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya, oleh sebab itu semakin banyak dan besar kesejahteraan yang diterima guru, maka semakin tinggi pula kemungkinan para guru untuk meningkatkan kinerjanya, dalam bahasa lain terealisasinya seluruh keinginan dan segala sesuatu yang dibutuhkan seseorang maka akan memunculkan kepuasan tersendiri dalam melaksanakan tugasnya jenis apapun.

Untuk mengetahui seberapa efektif pemberian kesejahteraan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa :

“Alhamdulillah jika dibandingkan dengan 2 tahun lalu, melalui hasil supervise tahun 2022/2023, kinerja guru dari tahun ke tahun selalu meningkat, dan kesejahteraan guru pun selalu dinaikan setiap tahunnya, apalagi ketika sekolah kita sudah mulai mendapatkan Dana

BOS, meningkatnya kinerja guru saya lihat berdasarkan hasil dari supervisi antara tahun 2022/2023 dengan tahun sebelumnya, guru-guru memberikan perubahan kearah yang lebih baik, baik dari kegiatan belajar mengajar, inovasi mengajar, mengikutsertakan dalam peningkatan kompetensi mengajar dan kontribusinya dalam semua kegiatan program sekolah. Dan saya rasa perubahan tersebut ini akibat dari perhatian yang diberikan pihak sekolah terhadap kesejahteraan para, maka dari itu para guru pun mau dan selalu memberikan kontribusi lebih untuk memajukan sekolah baik dalam segi pembelajaran ataupun visi-misi sekolah”.

Selain kepada Kepala Sekolah, peneliti pun melakukan wawancara kepada pihak Yayasan Pendidikan Islam Adzikra Bidang Pendidikan mengenai perubahan kinerja guru dan kesejahteraan yang diberikan oleh pihak sekolah terhadap para guru, beliau menyampaikan bahwa :

“Kami selaku pihak Yayasan Pendidikan Islam Adzikra walaupun tidak selalu hadir di ruang kantor atau kelas setiap hari, tetapi kami selalu memantau dan meminta laporan mengenai perkembangan apa saja yang terjadi dan kendala apa saja yang sedang dihadapi setiap pertengahan semester, maka dari itu kami selaku pihak Yayasan bisa mengetahui naik atau turunnya kinerja guru tersebut, jika naik kita akan memberikan sebuah reward atau penghargaan dengan tujuan agar guru yang bersangkutan merasa senang dan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang lebih, dan jika ada kinerja guru yang menurun bukan akan pendekatan secara personal untuk mengetahui kendala apa yang membuat guru tersebut mengalami penurunan dalam bekerja (mengajar), adanya reward dan bentuk perhatian secara personal merupakan suatu hal yang pihak Yayasan lakukan sebagai bentuk kesejahteraan lain non materil”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat diketahui bahwa kesejahteraan terhadap guru mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja guru yang dilakukannya di sekolah, adanya kesejahteraan yang sesuai adalah sebagai bentuk motivasi yang timbul dari dalam diri seorang guru, dengan timbulkan suatu motivasi dari seorang guru, diharapkan para guru dapat meningkatkan kinerjanya agar pendidikan dapat berkembang sesuai yang diharapkan oleh negara khususnya yang diharapkan oleh pihak sekolah.

SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra menerapkan kebijakan menumbuhkan suasana motivasional dengan baik, karena hal itu akan dapat meningkatkan kesejahteraan guru, penerapan motivasi yang baik membuat guru merasa keinginannya terpenuhi dengan baik jika ada

jaminan kesejahteraan profesi guru. Pemberian motivasi dapat berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan indikator-indikator kesejahteraan secara keseluruhan, SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra sudah hampir memberikan sebagian hak-hak yang seharusnya diterima pada guru dalam upaya proses memenuhi kesejahteraan guru sesuai dengan kemampuan keuangan sekolah. Pihak sekolah dan manajemen Yayasan bidang Pendidikan dan keuangan telah mengatur bentuk jenis kesejahteraan dari tahun ke tahun, dengan tujuan jika ada dana tambahan dari pemerintah, maka kesejahteraan guru dari tahun ke tahun akan semakin meningkat, agar para guru merasa diperhatikan kesejahteraan disekolah ini dan merasa nyaman mengajarnya.

Pengelolaan kesejahteraan guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra diatur atas kerja sama antara pihak manajemen Yayasan bidang Pendidikan dan Kepala Sekolah, keterampilan kepala sekolah dan manajemen Yayasan bidang Pendidikan SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra dalam melakukan perencanaan, baik perencanaan jangka panjang, menengah maupun jangka pendek sangatlah tersusun dengan baik, baik dilihat dari penyusunan program, penyusunan tim kerja yang melibatkan guru-guru dan para pegawai sekolah, seperti peningkatan kompetensi guru, meningkatkan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, memperhatikan dan meningkatkan gaji guru secara berkala, dengan tujuan guru-guru yang berada disekolah bisa merasa diperhatikan kesejahteraannya sebagai seorang guru sehingga mereka mampu memberikan yang terbaik pula untuk kegiatan belajar mengajar disekolah tersebut.

Pada dasarnya tim-tim yang berisikan guru-guru inilah yang akan membentuk dan memberikan warna dalam kegiatan-kegiatan di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, selain itu kepala sekolah memberikan kebebasan kepada seluruh guru dan pegawai sekolah untuk selalu memberikan sebuah pendapat untuk kemajuan bersama. Kepala sekolah sebagai salah satu pihak yang mengatur atau mengelola kesejahteraan guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra, maka kepala sekolah harus paham dalam mengatur segala pemasukan dan pengeluaran, sehingga selanjutnya dapat diteruskan kepada para pegawainya untuk mendapatkan kesejahteraan.

Dalam sebuah lembaga, seorang guru berhak mendapatkan kesejahteraan. Oleh karena itu kesejahteraan merupakan hak seorang guru, di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra guru mendapatkan tindakan secara layak untuk menunjang kesejahteraan, kepala sekolah memberikan yang terbaik dan secara adil bagi guru sertifikasi dan guru

non sertifikasi. Meskipun jumlah guru yang non sertifikasi dan sertifikasi dengan cukup dan merata selain dari segi yang didapat dari lembaga, kepala sekolah memberikan kegiatan menunjang untuk menambah pemasukan bagi guru.

Usaha kepala sekolah yang di berikan untuk para guru dan tenaga pendidik, dari sebuah gaji, fasilitas dan tindakan sangatlah bijaksana untuk melakukan sebuah kegiatan secara merata dan kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru sangat berperan sangat adil. Kepala sekolah memberikan gaji atau honor kepada para guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan pekerjaan mereka tanpa membedakan orangnya.

Kepala Sekolah di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra sangat berperan dalam bidang administrator, dimana selaku kepala sekolah dan seorang pemimpin Ibu Refa Romdhonah, S.S berperan dengan adil agar semua pendidik dan tenaga pendidik mendapatkan hak akan gaji, pengembangan profesi dan rasa beraktualisasi diri secara merata dan bagian-bagiannya sesuai dengan kerja yang mereka lakukan tanpa harus memandang dengan sebelah mata antara guru junior maupun guru senior. Pengembangan profesi mengajar dan pemberian kebebasan kepada guru untuk berwirausaha juga dapat menambah kesejahteraan para guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra karena kesejahteraan tidak harus berupa gaji, akan tetapi pemberian penghargaan dan pengakuan oleh kepala sekolah dan untuk para guru-guru.

Saat melaksanakan suatu program, penting untuk memastikan keberhasilannya melalui perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan. Karena seorang guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra mendapatkan tindakan yang tepat untuk kesejahteraannya. Kepala Sekolah harus memastikan bahwa semua program yang direncanakan atau disiapkan harus berjalan sesuai rencana. Selain itu, kepala sekolah harus bertekad dalam mengambil tindakan atau strategi untuk memastikan bahwa guru menikmati hasil yang sepadan dengan tugasnya, apabila seorang guru yang ditempatkan di suatu bagian ekstrakurikuler dan bagian tersebut tidak berfungsi, maka guru tersebut tidak boleh ditegur atau dipecat, melainkan harus evaluasi terlebih dahulu.

Adanya pembentukan program yang melibatkan guru dan program kesejahteraan untuk guru, semuanya bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja para guru mengenai jasa-jasa tertentu dan memiliki pembayaran diluar gaji pokok, program kesejahteraan guru memiliki tujuan hanya satu yaitu meningkatkan kepuasan kerja, maka dari itu semua lembaga seharusnya memiliki sebuah program

kesejahteraan untuk meningkatkan kepuasan kinerja pada lembaga tersebut. SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra sudah menerapkan program kesejahteraan tersebut, dimana jika guru memiliki *Job Description* diluar jam mengajar, maka guru tersebut akan mendapatkan upah tersendiri, seperti yang diungkap para guru X :

“Disetiap sekolah biasanya kan ada ya kaya program-program kegiatan seperti PTS, PAT, Kegiatan Maulid Nabi Muhammad SAW, Isra Mi’raj dan masih banyak lagi, saya pribadi terpilih menjadi Ketua panitia dari salah satu program sekolah tersebut, alhamdulillahnya saya mendapatkan upah tambahan sesuai dengan job des yang saya lakukan, walaupun tidak berlipat-lipat dari gaji utama tetapi menurut saya upah yang saya dapat sesuai dengan kegiatan yang saya lakukan sebagai ketua acara program sekolah tersebut”.

Hal itu sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada guru Y, beliau menyampaikan bahwa :

“Saya pernah ditunjuk menjadi panitia kegiatan program sekolah, saya awalnya saya tidak berekspektasi akan mendapat imbalan lebih terhadap apa yang sedang saya jalani, tetapi seiring berjalan waktu kan ada pembuatan LPJ dan ternyata panitia memiliki upah tersendiri untuk menjadi seorang panitia, ya walaupun tidak bisa terlalu besar menurut saya upah segitu sangat worth it dengan apa yang saya lakukan sebagai seorang panitia”.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama para guru-guru yang bersangkutan, kepastian terhadap jenjang karir bagi guru honorer dapat memberikan efek guru tersebut merasa dihargai dan termotivasi untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Pihak Yayasan dan sekolah memberikan jaminan jenjang karir para seorang guru kedepannya di yayasan tersebut, adanya jenjang karir yang diberikan dengan tujuan untuk mengeksplor diri para guru dan juga memberikan jaminan di hari tua mendatang yang membuat hidupnya merasa terjamin seperti penerimaan sertifikasi dan lain sebagainya, adanya pemenuhan kesejahteraan seorang guru seharusnya selalu dikaitkan dengan performance (prestasi kerja), sekalipun kesejahteraan yang dirasakan pegawai telah didasarkan pada kriteria kinerja, apabila tenaga kerja mempersepsi rendah, akan memberikan hasil prestasi menjadi rendah, menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover* dan *absenteeism*.

Implementasi kesejahteraan guru honorer yang diberikan oleh pihak sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok, adalah segala

bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh sekolah berupa gaji, masa khidmah, penghargaan, serta lingkungan mengajar yang positif kepada guru membuktikan bahwa guru dapat memberikan peningkatan kinerjanya seperti peningkatan kelengkapan administrasi mengajar dan penyusunan bahan ajar (RPP dan Silabus), kelengkapan inovasi kegiatan belajar yang efektif, pemilihan media pembelajaran dan peningkatan kedisiplinan guru baik dalam berpakaian maupun kedisiplinan waktu dalam menjalankan tugas mengajar.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat. Sesuai dengan rumusan masalah, hasil observasi, wawancara dan penjelasan yang dikemukakan, peneliti kemudian dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kinerja Guru di SMP Informatika dan Tahfidz secara keseluruhan sudah cukup baik, hal itu dilihat dari laporan berbagai informan mengenai beberapa indikator seperti indikator pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, indikator pembuatan bahan ajar, inovasi kegiatan yang efektif, pemilihan media pembelajaran dan kedisiplinan.
2. Sejauh ini Kesejahteraan Sosial yang diberikan sekolah untuk meningkatkan Kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra telah dilaksanakan semaksimal mungkin, hal itu bisa dilihat sesuai dengan indikator kesejahteraan yang meliputi : a. gaji, b. masa Khidmah c. pemberian reward, d. Memberikan peluang peningkatan kemampuan mengajar, d. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman

Hanya saja Kesejahteraan guru honorer di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Depok dilihat dari segi jumlah keuangan belum terlalu besar jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain diluar sana, dikarenakan sekolah ini masih tergolong baru, dan siswa-siswi disekolah tersebut masih sedikit.

3. Efektifitas kesejahteraan guru yang diberikan oleh sekolah

memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra Sawangan Kota Depok, hal itu dapat dilihat saat kesejahteraan guru meningkat, maka akan memberikan peningkatan juga pada kinerja guru yang salah satunya dapat dilihat dari peningkatan nilai hasil supervisi dan hasil raport pendidikan yang didapatkan sekolah dari 2021/2022 sampai 2023/2024, laporan tersebut memiliki arti bahwa peningkatan kesejahteraan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru, karena kesejahteraan guru dapat memberikan dorongan kepada pegawai (guru) untuk mengeluarkan kinerja yang maksimal.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti, ditemukan Implikasi berupa:

1. Seorang pemimpin atau atasan disebuah lembaga (Kepala Sekolah) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, untuk para guru kepemimpinan seorang pemimpin yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kepala sekolah adalah seseorang yang selalu memberi motivasi dan memperhatikan kesejahteraan untuk guru, kesejahteraan guru yang diberikan oleh kepala sekolah adalah salah satu bentuk motivasi kerja dengan tujuan sebagai pembenahan diri untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil riset dan kesimpulan yang disampaikan penulis, ada beberapa saran untuk institusi terkait dari penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk kepala sekolah
Kepala Sekolah di harapkan lebih sering melakukan supervise kepada guru-guru yang berada disekolah, agar dapat mengevaluasi kinerja dalam melaksanakan tugasnya dan juga pihak sekolah bisa mempertimbangkan bahkan meningkatkan kesejahteraan yang diterima guru, agar guru-guru bisa melaksanakan kerja secara maksimal tanpa harus memikirkan untuk kehidupannya sehari-hari.
2. Untuk Guru
Diharapkan guru lebih aktif lagi dalam memberikan saran untuk kesejahteraannya ketika bekerja disekolah tersebut, dan juga harus bisa mencontohkan baik kedisiplinan masuk kelas ataupun cara berpakaian untuk mengajar.
3. Untuk peneliti lebih lanjut
Penelitian lebih lanjut diharapkan agar memiliki variatif dalam

variabel penelitiannya, serta dilakukan analisis yang mendalam untuk setiap variabelnya, dengan tujuan agar diperoleh hasil yang akurat dalam menentukan kebijakan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, Anik, *et.al.*, “Implementasi Metode Islamic Montessori dalam meningkatkan mutu pembelajaran di TK Islamic Montessori Al Hamidiyah Depok,” dalam *Jurnal Statement*, Vol. 11 Nomor 1 Tahun 2021
- Agus, Dudung. “Kompetensi Profesional Guru (Suatu Studi Meta-Analysis Disertasi Pascasarjana UNJ).” dalam *Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018.
- Ahmad, La Ode Ismail. “Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya” dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017.
- Ahmadi, Rulam. *Profesi Keguruan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Meda, 2018.
- Al-Badri Abdul ‘Azīz. *Hidup Sejahtera dalam Naungan Islam*, Jakarta: Gema Insani Press 1993.
- Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Arifin, Mohamad dan Barnawi. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,

2012.

Ar-Rifa'i Muhammad Nasib. *Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999.

Askan Ahsan, Abu Ja'far Muhammad bin Jarir ath-Thabari dkk. *Terjemahan Jamī' al Bayān an Ta'wil ayi al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009.

As-Suyuthi Syaikh Jalaludin Al-Mahalli dan Syaikh Jalaluddin. *Tafsir Jalalain Jilid 1*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2019.

Athiyah Muhyiddn. *al-Kasyaf al-Iqtishadi li Ayati al-Qur'an*, Riyadh: Dar al-Ilmi li Kutub Islamiyah, 1992.

Azwar, Syaifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.

Bakhrudin, "Peran Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik", dalam *Jurnal Studi Keislaman*, Vol.1 No. 1 Tahun 2016.

Bungawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar," dalam *Jurnal Competitiveness*, Vol.10 No. 2 Tahun 2016.

Cholil, Muhammad. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah Ngawi," dalam *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI*, Vol. 13 No 1 Tahun 2014.

Daryanto dan Tutik Rachmawati. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta : Gava Media, 2013.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Edisi yang Disempurnakan), Jakarta: Lentera Abadi, 2010.

Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2008

Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.

-----, *Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja*, Jakarta: Erlangga, 2009.

Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008.

- Djamarah, Syaiful Bahri. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Estanurdianto. *Efektivitas Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Supervisi terhadap Pelaksanaan Proses Pembelajaran Guru Non PNS*, Yogyakarta: Media Manajemen Pendidikan, 2019.
- Estomihi, Epiphanius Rajagukguk. “Hubungan Kesejahteraan Guru Dengan Etos Kerja Guru Pak Di Sma/Smk Tahun 2019”, dalam *Jurnal Pendidikan Dan Teologi Kristen*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2019.
- Fachmi, Muhammad, Lisna dan Syahrudin. “Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar”, dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop Makassar*, Vol.1 No.10 Tahun 2019.
- Farmawaty, Eka, Anwar Ramli dan Rahmatullah, “faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi pada sma negeri di kota makassar”, dalam *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2018.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Fauzi, Anis. *Menggagas Jurnalistik Pendidikan*, Jakarta: Diadit Media, 2007.
- Firman, Basri dan Khairinal. “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di SMA 4 Merangin”, dalam *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2021.
- Fitriani, Indah. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di PAUD Terpadu Adzkiya Martapura,” dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2016.
- G,R Terry. *Prinsip Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Guntoro, “Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” dalam *Jurnal Ilmiah Iqra*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2020.
- H, Siagian. *Manajemen Suatu Pengantar*, Semarang: Satya Wacana, 1993.
- Hajidin dan Nurmasiyah Mentari S. “Profesionalisme Kinerja Guru di SD

- Negeri 22 Banda Aceh Tahun Ajaran 2016/2017,” dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 2 No.1 Tahun 2017.
- Harlufi, M. Luthfi. “Implementasi Penilaian Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di MTS Negeri Kendal”, *Tesis*, Kendal: UIN Walisongo, 2016.
- Hasan, Golan. “Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi”, dalam *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, Vol. 16 No.1 Tahun 2019.
- Hasibuan, Nurmanisma. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MIN Sagulung Batam”, *Tesis*, Jakarta: Pascasarjana Institut PTIQ, 2012
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2001
- Hermanto, Sogi. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Palangkaraya: Universitas Negeri Palangkaraya, 2016.
- Hutagaol, Abdul Latif dkk, “Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah”, dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol.3 No.5 Tahun 2022.
- Imaniyati, Nani dan Ayu Dwi K. Putri. “Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2017.
- Isjoni. *Kinerja Guru*, Bandung : FKIP Universitas Bandung, 2000.
- Iskandar dan Mukhtar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta : Gaung Persada Press, Jakarta, 2009.
- Iskandar, Uray. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”. dalam *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Vol.10 No.1 Tahun 2013.
- Ismail, Asep Usman. “Kesejahteraan Sosial Perspektif Al-Qur’an”, dalam *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2015.
- Ismail, Muh Ilyas. “Kinerja dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran”, dalam *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 13 No.1 Tahun 2010.

- Ismail, Nawawi. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2012.
- J, Moleong Lexy. *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Juistha, Adlin Astridiani dan Vera Eunika, Erlin. “Mengukur Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4 No. 5 Tahun 2022.
- Kamila, Indrawati Noor. “Perbedaan Kinerja Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Tinjau Dari Latar Belakang Pendidikan”, dalam *Jurnal Tunas Siliwangi*, Vol.3 No.1, Tahun 2017.
- KR Dantes, Rida M dan Dantes N “Hubungan motivasi kerja, masa kerja dan kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada”, dalam *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2013.
- Lerlen, “Persiapan Guru Bagi Proses Belajar Mengajar”, dalam *Jurnal Pena I*, Vol.3 No. 1 Tahun 2013.
- Lisik, Rifa’I M dan Assingkily M S. “Lima Pilar Kebijakan Internal Kepala RA Al Hijrah Badrul Ulum dalam Menciptakan Iklim Belajar Kondusif,” dalam *Jurnal Obsesi Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol.5 No.2 Tahun 2021.
- Lukaningsih, Zuyina. *Perkembangan Kepribadian*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2010.
- M Oematan dan Banamtuan M F. “Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru-guru di SMTK Benfomeni Kapan,” dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2022.
- M.S Assingkily, Prastowo A dan Alfiansyah M. “Kebijakan Internal Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta,” dalam *Jurnal Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2020.
- Mad, Cak. *Profesi Dan Etika Keguruan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2019.

- Maman, Rachman. "Penelitian Tindakan Kelas (Dalon Bagan)," *Tesis*. Semarang: Universitas Negri Semarang, 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Mas Rida Muhyibin dan Al-Qurtūbī. *Al-Jamī' li Ahkam al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Azzama, 2009.
- MT Fendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2005.
- Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam, dari paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, kurikulum hingga strategi pembelajaran*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Mujahidin, Mussalim. "Komitmen Dan Tanggung Jawab Guru", dalam *Jurnal PLS*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2019.
- Mulyasa E. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003.
- Musfah Jejen. *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Banyumas: Wawasan Ilmu. 2022.
- Musfah Jejen. *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan dan Praktik*, Jakarta : Prenamedia Group, 2015.
- Muspawi, M. "The Role of Leaders in Increasing Motivation Teacher Work in Pondok Pesantren, Ta'dib," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2020.
- Ngainun, Naim. *Menjadi Guru Inspiratif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Noor Faried Makruf. *Menuju Keluarga Sejahtera dan Bahagia*, Bandung: PT al-Ma'arif, 1983.
- Noor, Nur Alim dan Ahmad Durul Napis. "Pengaruh kepemimpinan sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SDN 04 durikosambicengkareng Jakarta Barat", dalam *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021.
- O Arifudin, Mulyadi D, Tanjung, R dan Hanafiah, H. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 4

Tahun 2021.

Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005

Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 Pasal 12 ayat 1

Perdana, A L. "Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Terhadap Kinerja Guru di SMAN 16," dalam *Jurnal Prosiding Hubisintek*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020.

Purnama, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya". *Tesis*. Surabaya :Universitas Wijaya Putra, 2015.

Purwanto Ngalm. *Administrasi dan Supervise Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014.

Puspitasari, Mela dan Anwar Prabu Mangkunegara. "Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Guru SMA", dalam *Jurnal Kependidikan*, Vol. 45 No. 2 Tahun 2015.

R Chandra. "Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawn PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang", dalam *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2017.

Ramayulis, Mulyadi. *Manajemen dan Kepemimpinan Kependidikan Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2017.

Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005

Rizki, Rini Setiawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Se- Kota Bandung". *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.

Rudianto, Alam. *Ekonomi SMA/ MA Kurikulum 2013 kls X*, Erlangga,

Jakarta, 2013.

- S Wardhani, Astriani, M., Indriani, C., dan Hidayat, S. "Analisis Penerapan Model Pembelajaran Pada Kondisi Tatap Muka Terbatas Mata Pelajaran Biologi Di MAN 1 Palembang", dalam *Jurnal Bioedukasi* Vol. 13 No.1 Tahun 2022.
- Said, Anwar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandang," *Tesis*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2014.
- Sam, Tuti T dan Sam M Chan. *Analisis SWOT: Kebijakan Pendidikan Era Otonomi daerah*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.
- Sari, Wardani Purnama. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi", dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2018.
- Sari, Wardani Purnama. "Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah Riau," dalam *Jurnal ilmiah ilmu-ilmu sosial budaya dan ekonomi*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2016.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2010.
- Sembiring, M Gorky. *Menjadi Guru Sejati*, Yogyakarta: Best Publisher, 2009.
- Setiawan, H R. "Manajemen Kegiatan Evaluasi Pembelajaran," dalam *Jurnal Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol.1 No.1 Tahun 2021.
- Setiyati, Sri. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Gunung Kidul" dalam *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22 No. 2 Tahun 2014.
- Shihab, Quraish. *Tafsir al-Misbah: Pesan kesan dan keserasian al-Quran*, Jakarta : Lentera Hati, 2002.
- Siahaan, Marlinda dan Josua Manik. "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru,

Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi, Universitas Advent Indonesia,” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No.2 Tahun 2021.

Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005.

Sinamo, Jansen. *Delapan Etos kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2010.

Sodik, Mohamad. Yosef Farhan Dafik Salah dan Hani Herlina, “Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Al-Qur’an – Hadits,” dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2019.

Soegito, AT. *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*, Semarang: UNNES Press, 2010.

Soetomo, *Kesejahteraan dan Upaya Mewujudkannya dalam Perspektif Masyarakat Lokal*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Srinalia, “Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar”, dalam *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2015.

Sudarman, Momon. *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta : PT Raja Grafindo, 2013.

Sudarmono *et al.* “Pembiayaan Pendidikan”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021.

Sudayrono. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabet, 2016.

Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

- Suherman, Aris dan Ondi Saondi. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Suherman, “Pengaruh Diklat dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya”, Tesis, Jakarta: Pascasarjana Institut PTIQ, 2012.
- Sujai, Ahmad. dalam website : [http : adzkra.or.id](http://adzkra.or.id). diakses pada agustus 2023.
- Sukanto, Tito dan Nanang Priatna. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Sukino, Mukhamad, Yasir. “Dramaturgi Citra Guru Profesional dalam Ruang Kelas dan Masyarakat” dalam *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2022.
- Suma, Muhammad Amin. *Tafsir ayat Ekonomi, Teks, Terjemah dan Tafsir*, Jakarta: Amzah. 2013.
- Supardi. *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014.
- Supriyanto, Yudi. “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja.” *Tesis*. Tuban: Universitas PGRI Ronggolawe, 2015.
- Susanto, Ahmad. *Konsep Strategi dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Susanto, Pendi. *Produktivitas Sekolah : Teori untuk Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Susanto. “Dampak Inovasi Pembelajaran Berbasis Karakter Terhadap Pengembangan Karakter Positif di SD Karakter Genius Islamic School Kota Depok,” dalam *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Agama*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2021.
- Susilowati. “Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus Cakra Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang,” *Tesis*. Semarang : Universitas PGRI, 2020.
- Sutikno, A. “Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan

- Diri Prosiding Profesionalisme Guru Abad XXI.” *Tesis*. Yogyakarta : Seminar IKA UNY, 2018.
- Sutrisno, Edy, Mohamad Zulkifli dan Arif Darmawan. “Motivasi Kerja, Sertifikasi, kesejahteraan dan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal psikologi Indonesia*, Vol. 3 No.2 Tahun 2014.
- , *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rodyakarya, 2010.
- Syafril, Syafrimen dkk. “Pengaruh Pendidikan Profesional dan Pelatihan bagi Guru (PLPG) dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, Vol.3 No 2 Tahun 2018.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung : PT Rosdakarya, 2016.
- Syamsul, Herawati. “Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang sekolah menengah pertama (SMP)”, dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017.
- Tamwif, Irfan. *Indikator Penguasaan Kelas*. Pendidikan Kampus. 2012. <https://kampuspendidikan.blogspot.com/2013/11/indikator-penguasaankelas.html> diakses pada tanggal 30 November 2023
- Triguno, *Budaya Kerja*, Jakarta: Golden Terayon Press, 2000.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 tentang Guru dan Dosen
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi guru profesional*, Bandung: PT Rosdakarya, 2009.
- Usman, N dan Fitriani C, Murniati. “Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTS Muhammadiyah Banda Aceh,” dalam *Jurnal Megister Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol.5 No.2 Tahun 2017.
- Usman, Syahrudin. *Menuju Guru Profesional Suatu Tantangan*, Makassar: Alauddin University Press, 2011.

- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Wardani, Vetti Priskila. “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Anak Kelompok B TK Dharma Wanita”, *Tesis*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Wiyani, Novan Ardy. *Manajemen Kelas Teori dan Aplikasi Untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*, Jogjakarta : Ar-ruzz Meda, 2017.
- Wulandari, Nina Ramadhani dan Ahmad Noor Islahudin. “Manajemen Pembiayaan Pendidikan Perspektif Al-Quran”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2022.
- Y Fimala, Gistituati N dan Marsen C. “Manajemen Kelas Virtual di Sekolah Dasar pada Masa Pandemi,” dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.5 No.1 Tahun 2021.
- Yamin, Martinis dkk. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010.
- Yanto, M. “Manajemen Sekolah dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar,” dalam *Jurnal Bahasa Indonesia*, Vol.3 No. 1 Tahun 2020.
- Yenny, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu”, dalam *Jurnal Katalogis*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2018.
- Z Zuardi, Putera R F dan Miaz Y. “Pelatihan Penulisan Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru Sekolah Dasar,” dalam *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2020.
- Zuabir, Ahmad. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, Vol. 11 No. 4 Tahun 2017.

KISI-KISI INSTRUMENT PENELITIAN

No	Aspek	Pertanyaan
1	Kinerja	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana jenis kedisiplinan yang diterapkan di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra?2. Bagaimana kesiapan RPP guru-guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra?3. Apa inovasi yang dikembangkan guru-guru untuk mengajar di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra?4. Bagaimana mengukur kinerja guru?
2	Kesejahteraan	<ol style="list-style-type: none">1. Apa saja jenis kesejahteraan yang anda dapatkan di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra?2. Berapa Gaji yang anda dapatkan menjadi guru di SMP Informatika dan Tahfidz Adzikra?3. Dari mana saja sumber penghasilan untuk melakukan penggajian guru ?
3	Efektivitas Kesejahteraan dalam meningkatkan Kinerja guru	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana kontribusi efektivitas kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja guru?





BIODATA DIRI



Profil

Nama : Didik Sodikin
Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 13 Desember 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Status : Belum Kawin
Alamat : Jl. Abdul Wahab 02/05 Sawangan Depok
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Nomor Handphone : 0856-1626-424
Email : *didiksodikin100@gmail.com*

Pendidikan

Tahun 2003 – 2009 : SD Islamiyah Sawangan
Tahun 2009 – 2013 : SMP 14 Depok
Tahun 2013 – 2016 : MA Islamiyah Sawangan
Tahun 2016 – 2020 : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (S1 Kimia)

Pengalaman Organisasi

- Ketua Umum Ikatan Remaja Masjid Tahun 2015 – 2021
- Anggota Himpunan Mahasiswa Kimia (HIMKA) Tahun 2018/2019
- Ketua Devisi RISTEK Himpunan Mahasiswa Kimia (HIMKA) Tahun 2019-2020
- Ketua Panitia Pelaksana Pelatihan Multimedia yang diadakan oleh Kemenakertrans Tahun 2022 dan 2023.

Kemampuan Dan Keterampilan

- Mampu mengoperasikan komputer dan Microsoft Office,
- Menguasai penggunaan tools dan aplikasi media sosial (*Video Editor, Photoshop*)
- Mempunyai jiwa kepemimpinan (leadership), mampu memecahkan masalah (problem solving), dan bisa bekerja sama dalam tim (teamwork).

EFEKTIVITAS KESEJAHTERAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP INFORMATIKA DAN TAHFIDZ ADZIKRA SAWANGAN - DEPOK

ORIGINALITY REPORT

21 %	21 %	7 %	9 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2 %
2	repository.ptiq.ac.id Internet Source	2 %
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
4	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1 %
5	www.scribd.com Internet Source	1 %
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
8	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1 %
9	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %