

**UPAYA GURU DALAM PENINGKATAN MUTU KINERJA
SEBAGAI PENDIDIK DI SMP NEGERI 9 PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh:
PIPIT DWI RIZKI
NIM. 1223303062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

UPAYA GURU DALAM PENINGKATAN MUTU KINERJA SEBAGAI PENDIDIK DI SMP NEGERI 9 PURWOKERTO

Pipit Dwi Rizki

NIM. 1223303062

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Guru merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Mengingat pentingnya keterlibatan guru dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, kinerja guru perlu dikembangkan secara terus menerus. Rendahnya kinerja guru tentu dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu kinerja harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana kinerja guru dan upaya-upaya yang dilakukan oleh guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan pendekatan metode penelitian kualitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan cara menelaah seluruh data, mereduksi data, menyajikan data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto ditunjukkan dalam kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, dan tindak lanjut. Selain itu, upaya-upaya yang dilakukan atas inisiatif guru dalam meningkatkan mutu kinerjanya yaitu dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, melakukan penelitian tindakan kelas, membaca buku, memanfaatkan teknologi dan informasi, diklat, seminar, dan workshop. Sekolah turut mendukung dan berkontribusi dalam meningkatkan mutu kinerja guru antara lain dengan kegiatan IHT (*In-House Training*), pembinaan rutin, forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), diklat, workshop, dan seminar.

Kata Kunci : Upaya Guru, Kinerja Guru, Peningkatan Mutu Kinerja, Pendidikan dan Pelatihan, Non Pendidikan dan Pelatihan

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iv |
| ABSTRAK | v |
| MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Definisi Operasional | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| E. Kajian Pustaka | 10 |
| F. Sistematika Pembahasan | 17 |

| | |
|--|-----------|
| BAB II MUTU KINERJA GURU | 19 |
| A. Kinerja Guru | 19 |
| 1. Pengertian Kinerja Guru | 19 |
| 2. Mutu Kinerja Guru | 21 |
| 3. Peran dan Tugas Guru | 26 |
| 4. Indikator Kinerja Guru | 32 |
| 5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 35 |
| B. Upaya Guru dalam Peningkatan Mutu Kinerja Sebagai Pendidik | 37 |
| 1. Pendidikan dan Pelatihan | 38 |
| 2. Non Pendidikan dan Pelatihan | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 45 |
| A. Jenis Penelitian | 45 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 45 |
| C. Sumber Data | 45 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 46 |
| E. Metode Analisis Data | 48 |
| F. Metode Keabsahan Data | 49 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN | 51 |
| A. Gambaran Umum SMP Negeri 9 Purwokerto | 51 |
| 1. Letak Geografis | 51 |
| 2. Sejarah Singkat | 52 |
| 3. Visi dan Misi | 54 |
| 4. Struktur Organisasi | 56 |

| | |
|---|-----------|
| 5. Keadaan Tenaga Pendidik, Karyawan, dan Peserta Didik | 57 |
| 6. Keadaan Sarana dan Prasarana | 59 |
| 7. Prestasi Yang Diraih | 61 |
| B. Penyajian Data | 62 |
| C. Analisis Data | 79 |
| BAB V PENUTUP | 95 |
| A. Kesimpulan | 95 |
| B. Saran-saran | 96 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan kita, baik untuk saat ini maupun masa mendatang. Pendidikan sebagai suatu proses untuk menuju perbaikan, penguatan, dan pengembangan segala potensi yang dimiliki peserta didik agar dapat berkembang secara optimal.

Dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut, diperlukan seorang guru sebagai agen pembelajaran bagi peserta didik. Guru merupakan orang yang bertanggungjawab dalam mengajar dan mendidik peserta didik di sekolah. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan untuk menghasilkan output yang berkualitas. Oleh karena itu, guru harus melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Guru dalam menjalankan tugasnya dituntut memiliki kompetensi-kompetensi tertentu. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud antara lain :

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
3. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
4. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹

Mengingat pentingnya keterlibatan guru dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, kinerja guru perlu dikembangkan secara terus menerus. Kinerja merupakan gambaran tentang hasil kerja seseorang yang berkaitan dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggungjawab profesional yang dimiliki seseorang.² Guru dalam melaksanakan tugasnya, didasarkan pada standar kinerja guru. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Standar kinerja guru berhubungan langsung dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja sama dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.³

¹ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 139-140.

² Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 70.

³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 13-14.

Namun pada kenyataannya di lapangan, guru tidak dengan mudah menjalankan tugasnya karena dihadapkan dengan berbagai masalah yang timbul dalam kehidupannya, kurang adanya persiapan yang matang serta fasilitas yang kurang mendukung untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Hal ini akan memunculkan masalah terhadap kinerja guru yang tidak produktif, padahal guru dituntut untuk bekerja secara profesional.

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Rendahnya kinerja guru tentu dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu kinerja harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang

sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.⁴

Berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara langsung dengan kepala sekolah SMP Negeri 9 Purwokerto yakni Bapak Slamet, S.Pd., M.Pd pada hari Sabtu, 5 Desember 2015 pukul 07.45 WIB diperoleh data bahwa kinerja guru di SMP Negeri 9 Purwokerto memiliki kinerja yang baik. Sekolah ini memiliki kedisiplinan yang tinggi yang ditujukan kepada seluruh warga sekolah. Dengan didukung oleh fasilitas yang memadai SMP Negeri 9 Purwokerto terus berkembang dan mampu bersaing dengan sekolah lain. Adapun upaya-upaya yang dilakukan guru dalam meningkatkan kinerjanya yakni dengan mengikuti pelatihan-pelatihan seperti *in-house training* (IHT), diklat, workshop, dan seminar baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal. Dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut, guru memperoleh wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat menunjang kinerja guru sebagai pendidik. Walaupun guru SMP Negeri 9 Purwokerto secara umum telah memiliki kinerja yang baik, namun guru-guru terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Apalagi pada era globalisasi seperti sekarang ini, guru dituntut untuk terus meningkatkan mutu kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Bagi penulis, ini merupakan penelitian yang sangat menarik untuk dikaji. Guru merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Karena guru memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan, maka guru harus selalu meningkatkan mutu kinerja sebagai seorang pendidik. Mutu

⁴ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional...*, hlm. 78-79.

kinerja guru perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Selain itu, kinerja guru yang bermutu tentu berkontribusi terhadap kemajuan lembaga pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Upaya Guru dalam Peningkatan Mutu Kinerja sebagai Pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto”.

B. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam memahami dan menghindari adanya kesalahpahaman terhadap pengertian judul skripsi ini, penulis mempertegas batasan serta maksud yang terkandung dalam judul dengan memberi pengertian beberapa istilah dalam judul skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Upaya Guru

Upaya merupakan suatu usaha atau cara untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan guru dalam pengertian sederhana merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah.⁵

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.⁶ Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

⁵ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 55-56.

⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 21.

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dalam kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.⁷

Upaya guru yang dimaksud penulis adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh guru dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik.

2. Mutu Kinerja

Mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen atau pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Pelanggan bisa berupa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk atau hasil dan jasa tersebut.⁸

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *output* pendidikan.⁹

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 119-120.

⁸ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 152-153.

⁹ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 29.

tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹⁰ Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.¹¹ Mutu kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Mutu kinerja yang penulis maksud adalah kualitas dari hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan dan tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

3. Upaya Guru dalam Peningkatan Mutu Kinerja Sebagai Pendidik

Upaya guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik dapat diartikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh guru untuk dapat meningkatkan mutu atau kualitas kinerja guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik. Dengan demikian, diharapkan guru-guru memiliki kinerja yang semakin baik.

4. SMP Negeri 9 Purwokerto

SMP Negeri 9 Purwokerto yang beralamatkan di Jl. Jatisari No. 25 Sumampir Purwokerto berdiri pada tahun 1985 dengan Surat Keputusan Mendikbud No. 0594 / O / 1985 tanggal 22 November 1985 yang berlaku surut terhitung 1 Juli 1985. SMP Negeri 9 Purwokerto memiliki NSS

¹⁰ Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen* (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 120.

¹¹ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 207.

20.1.03.02.27.084 dan NPSN 20301958. SMP Negeri 9 Purwokerto telah memiliki akreditasi A.

Kepala SMP Negeri 9 Purwokerto saat ini yaitu Slamet, S.Pd., M.Pd. Sampai Tahun Pelajaran 2015/2016, SMP Negeri 9 Purwokerto telah memiliki 37 guru tetap, 3 guru tidak tetap, 9 pegawai tetap, 2 pegawai cpns dan 3 pegawai tidak tetap. Sedangkan jumlah siswa di SMP Negeri 9 Purwokerto yaitu 844 siswa.

SMP Negeri 9 Purwokerto memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai diantaranya adalah ruang kepala sekolah, ruang tata usaha, ruang guru, ruang wakil kepala sekolah, ruang tamu, ruang pertemuan, ruang laboratorium IPA, ruang ibadah, ruang UKS, ruang praktik komputer, ruang OSIS, ruang BP/BK, ruang musik, perpustakaan, ruang laboratorium bahasa, gudang, koperasi siswa, WC, dapur, tempat parkir, kantin, ruang komite, ruang media dan alat bantu KBM, ruang penjaga, ruang AVA, ruang keterampilan, tempat tenis meja, tangga sebelah kanan dapur, teras, dan ruang laboratorium IPS.

Dengan adanya upaya peningkatan mutu kinerja guru, diharapkan guru dapat memiliki mutu kinerja yang semakin baik. Mutu kinerja guru akan berdampak pada tercapainya tujuan pendidikan serta visi sekolah secara efektif dan efisien.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana kinerja serta upaya guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja guru serta upaya yang dilakukan oleh guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis :

- 1) Untuk menambah dan memperkaya khasanah keilmuan bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya mengenai upaya yang dilakukan oleh guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis :

- 1) Sebagai bahan informasi dan masukan bagi guru, kepala sekolah, dan pihak lain yang terlibat dalam upaya guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik.
- 2) Sebagai bahan informasi terhadap lembaga-lembaga lain mengenai upaya yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan mutu kinerja sebagai pendidik.

E. Telaah Pustaka

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.¹²

Adapun peran dan tugas pokok guru, antara lain:

1. Guru sebagai pengajar

Ia harus mampu menampilkan pribadinya sebagai cendekiawan (*scholar*) dan sekaligus sebagai pengajar (*teacher*). Guru sebagai pengajar dan sebagai pendidik.

¹² Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 124-125.

2. Guru sebagai pengajar dan juga sebagai pendidik

Ia harus mampu menampilkan pribadinya sebagai ilmuwan dan sekaligus sebagai pendidik.

3. Guru sebagai pengajar, pendidik, agen pembaharuan dan pembangunan masyarakat

Yang bersangkutan diharapkan dapat menampilkan pribadinya sebagai pengajar dan pendidik siswanya dalam berbagai situasi (individual dan kelompok, di dalam dan di luar kelas, formal, dan non-formal, serta informal) sesuai dengan keragaman karakteristik dan kondisi objektif siswa dengan lingkungan kontekstualnya; lebih luas lagi sebagai penggerak dan pelopor pembaharuan dan perubahan masyarakatnya dimana ia berada.

4. Guru yang berkewenangan berganda sebagai pendidik profesional dengan bidang keahlian lain selain kependidikan

Mengantisipasi kemungkinan terjadinya perkembangan dan perubahan tuntutan dan persyaratan kerja yang dimanis dalam alam globalisasi mendatang, maka tenaga guru harus siap secara luwes kemungkinan alih fungsi atau alih profesi (jika dikehendaknya). Ide dasarnya adalah untuk memberi peluang alternatif bagi tenaga kependidikan untuk meraih taraf dan martabat hidup yang layak, tanpa berpotensi mengurangi makna dan martabat profesi guru, sehingga para guru sudah siap menghadapi persaingan penawaran jasa pelayanan profesional di masa mendatang.¹³

¹³ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 36-39.

Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁴ Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.¹⁵

Terdapat kriteria dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa). Dalam proses belajar mengajar, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional. Kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.¹⁶

Adapun kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain:

(1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta

¹⁴ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 201.

¹⁵ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 13-14.

¹⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 68-72.

didik; (2) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didiknya; (3) kompetensi sosial yaitu kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua, atau wali peserta didik, dan (4) kompetensi profesionalisme yaitu kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁷

Kinerja atau *performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disingkat “ACIEVE” yaitu: *ability* (kemampuan pembawaan), *capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *incentive* (insentif material dan non-material), *environment* (lingkungan tempat kerja), *validity* (pedoman, petunjuk, dan uraian kerja), dan *evaluation* (umpan balik hasil kerja). Faktor-faktor ini dapat diintervensi dengan pendidikan dan pelatihan adalah *capacity* atau kemampuan pekerja yang dapat dikembangkan, sedangkan faktor lainnya diluar jangkauan pendidikan dan pelatihan.¹⁸

Dalam meningkatkan kinerja ada beberapa tahap yang harus dilewati, yaitu (1) meningkatkan prestasi bawahan; (2) meningkatkan kebiasaan kerja; (3) melakukan tindak lanjut yang efektif; (4) melakukan tindakan disiplin yang efektif; (5) memelihara prestasi yang meningkat. Setelah prestasi kerja dapat ditingkatkan dapat langsung diupayakan tindak lanjut yang efektif. Hal tersebut dapat dilakukan jika kebiasaan kerja pegawai sudah sangat baik. Sementara itu,

¹⁷ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 71-72.

¹⁸ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 204.

jika prestasi sudah meningkat, kebiasaan kerja telah membaik, tindak lanjut dan tindakan disiplin telah efektif, semuanya itu harus senantiasa dipelihara.¹⁹

Titi Munawaroh dalam skripsinya²⁰, menjelaskan bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif. Data yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Darmakradenan, dilaksanakan untuk mengadakan pembinaan, membimbing, dan mengarahkan guru supaya lebih berkualitas. Adapun proses pelaksanaan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Darmakradenan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Dalam memulai perencanaan kepala madrasah mengadakan koordinasi dengan seluruh jajaran yang ada di MI Ma'arif NU Darmakradenan, kemudian menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam waktu kurun yang akan datang dan membagi masing-masing sub bidang yang disesuaikan dengan disiplin ilmunya.

¹⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 80.

²⁰ Titi Munawaroh, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2014/2015* (skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2015, hlm. 94-96).

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian MI Ma'arif NU Darmakradenan sudah tertata dengan rapi dan jelas, ini dibuktikan dengan pembagian tugas dan wewenang yang jelas dan terdokumentasi dengan baik, serta pemilihan orang-orang yang memang ahli dibidangnya.

3. Pelaksanaan

Dalam proses pelaksanaan perlu adanya pengarahan, sehingga pelaksanaannya dapat terlaksana dengan maksimal. Dalam pelaksanaan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terdiri dari pembinaan tanggungjawab guru sampai dengan pembinaan loyalitas guru yang dikelola oleh kepala madrasah.

4. Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan di MI Ma'arif NU Darmakradenan dilakukan langsung oleh kepala madrasah. Pengawasan ini dilakukan sedemikian rupa tanpa memihak. Secara rutin melakukan pengawasan kepada setiap jajarannya agar terjadi proses kerja yang efektif dan efisien. Pengawasan kegiatan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi hasil pelaksanaan di MI Ma'arif NU Darmakradenan.

Eni Sugiarti dalam skripsinya²¹, menjelaskan bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian mengenai upaya guru dalam meningkatkan kompetensi profesional. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Teknik

²¹ Eni Sugiarti, *Upaya Guru MTs Negeri Kaleng Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional* (skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2009), hlm. 79.

pengumpulan data yang diterapkan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan guru MTs Negeri Kaleng Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen dalam meningkatkan kompetensi profesional selama ini antara lain dengan program penyetaraan dengan melanjutkan pendidikan, penataran atau diklat (pendidikan dan pelatihan), pembinaan dan profesi guru melalui forum MGMP, serta pembinaan dan pengembangan individual melalui seminar, workshop, dan memperbanyak referensi buku.

Maziatul Khusnul Khotimah dalam skripsinya²², menjelaskan bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP *Boarding School* Putra Harapan Purwokerto. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Data yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru upaya kepala sekolah SMP *Boarding School* Putra Harapan Purwokerto melakukan: evaluasi, motivasi, menaikkan jabatan, perubahan status, memberi gaji tambahan, ada penilaian sebaya, menjalin komunikasi yang baik, mengikuti pelatihan, workshop, seminar, penataran, memberi kesempatan untuk belajar kelompok dengan guru lain. Ada pertemuan rutin setiap hari Jum'at, adanya *teamwork*, kedisiplinan, menggunakan teknologi informasi yang terus berkembang.

²² Maziatul Khusnul Khotimah, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Boarding School Putra Harapan Purwokerto Tahun Pelajaran 2013/2014* (skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2013), hlm. 66.

Penelitian Titi Munawaroh dan Maziatul Khusnul Khotimah sama-sama merupakan penelitian yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian Eni Sugiarti mengkaji mengenai upaya yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kompetensi profesional. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis dengan judul “Upaya Guru dalam Peningkatan Mutu Kinerja Sebagai Pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto” lebih memfokuskan pada bagaimana kinerja serta upaya yang dilakukan oleh guru untuk dapat meningkatkan mutu kinerja yang telah dimiliki oleh guru sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara optimal.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat memberikan gambaran dari susunan skripsi ini, perlu dikemukakan tentang sistematika pembahasan yang menunjukkan bab satu ke bab lainnya, sehingga akan dapat terlihat tentang rangkaian penelitian ini secara sistematis dalam pembahasannya.

Pada bagian awal penelitian ini berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman motto, halaman persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

Pada bagian kedua yang terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah landasan teori yang mendasari masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Bab II berisi tentang *pertama*, kinerja guru meliputi pengertian kinerja guru, mutu kinerja guru, tugas dan peran guru, indikator kinerja guru, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. *Kedua*, upaya peningkatkan mutu kinerja guru meliputi pendidikan dan pelatihan serta non-pendidikan dan pelatihan.

Bab III adalah metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan metode keabsahan data.

Bab IV adalah penyajian data dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum SMP Negeri 9 Purwokerto meliputi letak geografis, sejarah singkat, visi, misi, struktur organisasi, keadaan tenaga pendidik, keadaan karyawan, keadaan peserta didik, keadaan sarana prasarana, dan prestasi yang diraih SMP Negeri 9 Purwokerto serta memuat penyajian data dan analisis data tentang kinerja guru serta upaya guru dalam peningkatkan mutu kinerja sebagai pendidik.

Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

Pada bagian akhir berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan penelitian tentang upaya guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto dengan mengumpulkan data melalui berbagai sumber, kemudian penulis mengolah dan menganalisis data tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa guru di SMP Negeri 9 Purwokerto memiliki kinerja yang baik sesuai dengan sasaran kinerja dibuktikan dengan kegiatan PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang dilakukan oleh tim asesor setiap akhir tahun. Wujud kinerja guru yakni dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

Sekolah turut mendukung dan berkontribusi dalam meningkatkan mutu kinerja guru antara lain dengan kegiatan IHT (*In-House Training*), pembinaan rutin, forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat, workshop, maupun seminar. Sedangkan guru melakukan berbagai upaya dalam rangka peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik yakni ditunjukkan dalam kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, dan tindak lanjut. Selain dalam kegiatan pembelajaran, upaya-upaya yang dilakukan atas inisiatif guru dalam meningkatkan mutu kinerjanya yaitu :

1. Guru melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya ditanggung oleh guru secara mandiri. Namun, sayangnya dari sekian banyak guru, hanya beberapa guru yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Melakukan penelitian tindakan kelas. Dengan penelitian tindakan kelas, guru dapat memperbaiki kualitas pembelajaran. Selain itu, penelitian kelas juga merupakan salah satu syarat dari regulasi kenaikan pangkat guru. Namun sayangnya tidak semua guru melakukan penelitian tindakan kelas.
3. Membaca buku. Membaca buku dilakukan oleh guru di waktu luang baik di rumah maupun di sekolah. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan materi pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik.
4. Pemanfaatan teknologi dan informasi yaitu dengan internet. Guru dapat mencari informasi terkini yang menunjang kinerja guru. Melalui teknologi informasi yang dimiliki, guru dapat mencari dan menelusuri bahan pustaka, metode mengajar, serta mengakses berbagai informasi lainnya dibutuhkan oleh masing-masing guru.
5. Mengikuti kegiatan diklat, seminar, maupun workshop baik yang diselenggarakan sekolah maupun instansi-instansi tertentu.

B. Saran-saran

Ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan kepada SMP Negeri 9 Purwokerto yang dapat dijadikan sebagai perbaikan dan bahan masukan terkait dengan upaya guru dalam peningkatan mutu kinerja sebagai pendidik di SMP Negeri 9 Purwokerto, antara lain :

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Purwokerto terus mendorong, memotivasi, dan membimbing guru dalam menjaga dan meningkatkan mutu kinerjanya sebagai pendidik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala sekolah hendaknya dapat menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam upaya meningkatkan mutu kinerja sebagai pendidik.

2. Bagi Guru

Guru senantiasa memberikan kemampuan terbaiknya untuk menunjukkan kinerjanya sebagai pendidik serta terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan mutu kinerja sebagai pendidik. Kinerja yang bermutu akan dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Dz, Abdus Salam. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Khotimah, Maziatul Khusnul. 2013. "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Boarding School Putra Harapan Purwokerto Tahun Pelajaran 2013/2014", Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto.
- Makawimbang, Jerry H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marno dan Triyo Supriyanto. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Mudlofir, Ali. 2013. *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Munawaroh, Titi. 2015. "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2014/2015", Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Roqib. 2009. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LKis Yogyakarta.

- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saud, Udin Syaefudin. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiarti, Eni. 2009. "Upaya Guru MTs Negeri Kaleng Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional", Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi STAIN Purwokerto. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Trianto. 2011. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen (Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi)*. Cilacap: Ihya Media.