

The Effectiveness of Principal Leadership in Improving Teacher Performance

Harliansyah*

SMK Negeri 9 Samarinda

ABSTRACT: This study aims to describe the empirical picture and analyze how much influence the effectiveness of the principal's leadership has in improving teacher performance from the variables of leading behavior, the efforts made by the principal, as well as the supporting and inhibiting factors of the effectiveness of the principal's leadership in improving teacher performance in the City of Samarinda and the type of research, is qualitative research with the kind of case study. The data sources for this study were the principal, vice principal, teachers, and administrative staff at SMK Samarinda City-procedures for collecting and recording data using interviews, observation, and documentation studies. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and conclusions. They are checking or checking the validity of the data using a credibility test. The research results obtained are: (1) To improve teacher performance, The principal manages the placement of teaching and educational staff in this school by the certificates owned, and the development of teaching staff in schools is by providing opportunities for teachers to solve learning and non-learning problems professionally through action research in a controlled manner until finally, teacher performance improves, besides that both teaching and educational staff are included in the training to improve performance. (2) Efforts made by the principal to improve teacher performance include supervision and guidance from the principal or deputy principal in the teacher learning process, (3) supporting factors in improving teacher performance are providing facilities to support teacher performance such as laptops and learning devices. In contrast, the inhibiting factors are natural conditions and the ever-changing curriculum.

ARTICLE HISTORY

Received: 28-10-2022


Accepted: 31-10-2022

KEYWORDS

Leadership
Effectiveness,
Headmaster, Teacher
Performance.

Introduction

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Faktor-faktor yang

CONTACT: Harliansyah  harliansyahtatan@gmail.com

© 2022 The Author(s). Published by Literasi Nusantara Publisher.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

mempengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan.

Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160) diantara Faktor-faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi kepala sekolah, dan (3) iklim sekolah yang kondusif. Hal ini dapat membuat perasaan senang dan semangat bagi guru yang sedang melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82).

Sekolah Menengah Kejuruan Kota Samarinda yang menjadi objek penelitian ini adalah sekolah menengah atas yang terakreditasi A dan mempunyai standar bangunan beton, menerapkan kurikulum terbaru, dan sistem muatan lokal dan ekstra kurikuler yang berguna bagi siswa untuk bersaing di masyarakat serta sekolah menengah atas yang menuju sekolah adiwiyata. Muatan lokal di sekolah ini yang diunggulkan adalah budidaya perikanan air tawar. Sekolah ini memiliki kolam sendiri yang cukup besar untuk pembudidayaan ikan nila dan ikan Lele. Siswa yang bersekolah di sini selain menuntut ilmu pengetahuan umum juga dibina dan diajarkan bagaimana cara membudidayaan perikanan air tawar, sehingga diharapkan jika siswa tidak ingin melanjutkan kuliah atau bekerja di perusahaan, mereka bisa dan mampu menjadi wirausahawan yang mampu berkarya dan menciptakan roda perekonomian masyarakat. Ekstra kurikuler yang difokuskan untuk dikembangkan saat ini selain ekstra kurikuler umum seperti olahraga adalah karya ilmiah remaja.

Sekolah ini telah mempunyai keunggulan di bidang budidaya *hydroponic* dan jamur tiram. Melihat uraian di atas dapat kita ketahui keunggulan tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah sebagai pemegang kebijakan di sekolah itu. Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam pencapaian keberhasilan pengelolaan suatu sekolah, sedangkan guru berada pada posisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan pada proses pembelajaran di kelas. Dalam hal keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan terlihat dari apa yang dikerjakannya melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah.

Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27).

Guru memiliki peran yang penting, dan merupakan posisi strategis, dan bertanggungjawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan pada siswa (Usman, Moh. Uzer,

2002:7). Dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menerjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang.

Guru bertanggung jawab sebagai medium agar peserta didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan. Syah, M., (1999:229) menyatakan bahwa "Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompentensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak". Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berabagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian dan termasuk umpan balik dari penyelenggaraan tugas tersebut.

Guru yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya. Johnson (1974:6) mengemukakan bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran (*the teaching subject component*), komponen profesional (*the professional component*), komponen proses (*the process component*), komponen penyesuaian (*the adjustment component*), dan komponen sikap (*the attitude component*). Puncak (perwujudan) dari kompetensi guru tersebut adalah komponen kinerja (*the performance component*) yang merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didik. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Johnson tersebut, maka aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kompetensi guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan demikian, penilaian kompetensi guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson et al. (1985:51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama, Variabel Individu, yang meliputi: (a) kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua Variabel Organisasi, yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga Variabel Individu (Psikologis), meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi. Dalam organisasi sekolah kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Seperti diungkapkan Supriadi (1998:346) bahwa "Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurutnya perilaku nakal peserta didik". Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana". Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister (1971:1) menggambarkan faktor-faktor tersebut di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Menurut Cascio (Sukmalana, 2003:21) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang yang telah dikemukakan tersebut, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru.

Methods

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu SMK di Kota Samarinda pada bulan April sampai dengan Juli 2022. Latar penelitian ini adalah Kepala sekolah dalam melaksanakan efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Pengambilan data di lapangan memilih empat responden yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staff Administrasi dan untuk menggali lebih mendalam mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini difokuskan pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Prosedur pengumpulan dan perekaman data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Sebelum melakukan pengumpulan data, penulis menyiapkan pedoman wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan kepada empat orang responden yang terdiri dari Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staff Administrasi. Adapun jenis wawancara yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur (*semi structure interview*).

Jenis observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif. Adapun dokumentasi yang digunakan untuk memperkuat dan mengonfirmasi data yaitu hasil rekaman yang telah diolah dalam bentuk tulisan, dokumen-dokumen sekolah, dan gambar dokumentasi selama penelitian berlangsung. Analisis data yang digunakan berdasarkan pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014: 246) bahwa aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas (derajat kepercayaan)

dengan melakukan perpanjangan pengamatan, ketekunan pengamatan, triangulasi, kecukupan referensial, dan *member check*.

Result and Discussion

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: (1) Untuk meningkatkan kinerja guru Kepala sekolah mengelola penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini sesuai dengan ijazah yang dimiliki, dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyelesaikan masalah-masalah pembelajaran dan non pembelajaran secara profesional lewat penelitian tindakan secara terkendali hingga akhirnya kinerja guru meningkat, selain itu pula baik tenaga pendidik dan kependidikan diikutkan dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja. (2) Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru antara lain adalah dengan pengawasan dan bimbingan dari kepala sekolah atau wakil kepala sekolah dalam proses pembelajaran guru, (3) adapun faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan fasilitas penunjang kinerja guru seperti laptop, dan perangkat pembelajaran, adapun faktor penghambat adalah kondisi alam serta kurikulum yang selalu berubah. Pendidik (guru) dalam proses belajar-mengajar memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran.

Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (*cognitive*), sikap dan nilai (*afektif*) dan keterampilan (*psikomotorik*). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama adalah terletak aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu secara singkat dapat dikatakan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang guru maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat profesionalismeguru, karena banyak pengetahuan yang akan diperoleh seseorang melalui jenjang pendidikan, semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh maka akan semakin banyak pengetahuan yang akan diperoleh, dari berbagai macam pengetahuan yang didapatkan diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kompetensi agar mencapai tingkatan guru yang profesional.

Kepala sekolah dalam mendelegasikan wewenang untuk penempatan guru sesuai dengan keahliannya, atau latar belakang pendidikannya, hal ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Ahmad Barizi (2009: 142) berpendapat bahwa "Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar adalah dua aspek yang mempengaruhi profesionalisme seorang guru di bidang pendidikan dan pengajaran." Pendapat tersebut juga diungkapkan oleh Ngalim Purwanto (2003: 104), "semakin sering seseorang mengalami sesuatu, maka semakin bertambah pengetahuan dan kecakapannya terhadap hal-hal tersebut, dan ia akan lebih menguasai, sehingga dari pengalaman yang diperolehnya seseorang dapat mencoba mendapatkan hasil yang baik."

Dalam konteks pengajaran di sekolah, upaya meningkatkan mutu pengajaran tidak bisa di lepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di kelas. Secara mikro peningkatan mutu sangat berkaitan dengan perilaku profesional yang dilakukan guru dalam proses pengajaran. Hal ini merupakan refleksi komitmen guru untuk mengendalikan implementasi nilai, sikap, dan perilaku profesional. Berdasarkan program penempatan atau pemetaan yang sesuai dan benar dengan background pendidikan seorang guru, maka dapat diharapkan adanya peningkatan mutu pendidikan dalam memperbaiki proses pengajaran di sekolah. Menurut Oemar Hamalik (2007:45) manajemen organisasi membutuhkan suatu pendekatan sistem termasuk organisasi sekolah. Dalam pendekatan

organisasi sekolah dapat dilihat sebagai suatu sistem kesatuan yang saling berkaitan antara faktor input, proses, output, dampak, dan lingkungan dalam menjalankan fungsinya termasuk pengelolaan kinerja guru.

Menurut Roeky Achmad S. (2000: 6) manajemen kinerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Jadi sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan membutuhkan suatu pendekatan sistem dalam merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi sekolah. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Sekolah bahwa kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan para guru, komite dan wali murid. dengan bukti bahwa dalam membuat perencanaan semua kegiatan sekolah di awal tahun ajaran melaksanakan rapat bersama dewan guru, komite sekolah dan wali murid dengan melihat prioritas kegiatan yang bisa memajukan sekolah.

Setiap ada permasalahan dipecahkan dengan musyawarah bersama semua warga sekolah. Sedangkan dalam melaksanakan program sekolah dilakukan dengan merencanakan program dengan prioritas baik jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Setelah kegiatan sekolah terlaksana dilakukan penilaian dengan mengevaluasi kegiatan mana yang sudah berhasil dan mana yang belum berhasil serta mengambil kesimpulan, kendala apa saja yang dihadapi dalam kegiatan tersebut. Dalam menjalin komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru terjalin secara harmonis dibuktikan bahwa setiap kegiatan yang akan dilaksanakan dengan memusyawarahkan, hambatan keberhasilan dipecahkan bersama antara kepala sekolah para guru maupun komite. Kaitannya dengan kesejahteraan para guru mendapat skala prioritas karena dengan kesejahteraan terpenuhi maka keberhasilan dalam KBM akan tercapai dan guru konsentrasi dalam melaksanakan tugasnya. Harapan dari para guru untuk mendapat kesejahteraan yang memadai, khususnya yang belum Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Muharam (2010) menyatakan bahwa dari sisi implementasi kebijakan manajemen pengadaan guru ternyata di lapangan masih memiliki kesenjangan yang menimbulkan kendala dalam menjalankan Permendiknas No. 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hal ini didukung juga oleh Suyoto (2008) yang menyatakan bahwa perlunya peningkatan profesional guru dengan mewajibkan guru memiliki (1) kualifikasi akademik, (2) kompetensi, (3) sertifikat pendidik, (4) sehat jasmani dan rohani, serta (5) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan menurut Trimantara (2006), untuk mengetahui tingkat kompetensi guru diperlukan seperangkat alat tes kompetensi yang memenuhi standar sehingga dapat mengukur tingkat kompetensi dan profesionalisme guru sesuai dengan standardisasi mutu pendidikan. Dari hasil wawancara dengan guru yang menjadi faktor penghambat peningkatan kinerja guru adalah Informasi yang didapat lambat, apalagi mengenai informasi terbaru dalam dunia pendidikan. sehingga kurang pemahaman terhadap teknologi informasi, selain itu kurang meratanya supervisi bagi guru, sehingga kenaikan pangkat dan karir terhambat.

Adapun faktor penunjang dalam peningkatan kinerja guru adalah ketersediaan sarana prasarana penunjang kinerja guru, tenaga guru yang komunikatif dan dapat dilatih untuk menguasai kompetensi guru dan teori-teori pembelajaran, prinsip-prinsip pembelajaran serta metode pembelajaran yang dibutuhkan. Dari paparan diatas dapat penulis simpulkan bahwa terjalin komunikasi yang sangat baik antara kepala sekolah dengan para guru sehingga Efektifitas kepemimpinan seorang kepala sekolah dengan kinerja para guru terjalin dengan efektif atau baik.

Conclusion

Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu secara singkat dapat dikatakan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikannya. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang guru maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya, karena banyak pengetahuan yang akan diperoleh seseorang melalui jenjang pendidikan, semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh maka akan semakin banyak pengetahuan yang akan diperoleh, dari berbagai macam pengetahuan yang didapatkan diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kompetensi agar mencapai tingkatan guru yang profesional. Penempatan guru oleh kepala sekolah sesuai dengan ijazah yang dimiliki, dan kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyelesaikan masalah-masalah pembelajaran dan non pembelajaran secara profesional lewat penelitian tindakan secara terkendali hingga akhirnya kinerja guru meningkat, selain itu pula baik tenaga pendidik dan kependidikan diikutkan dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja.

Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan pengawasan dan bimbingan dari kepala sekolah atau wakil kepala sekolah dalam proses pembelajaran guru. Faktor penghambat peningkatan kinerja guru adalah Informasi yang didapat lambat, apalagi mengenai informasi terbaru dalam dunia pendidikan. sehingga kurang pemahaman terhadap teknologi informasi, selain itu kurang meratanya supervisi bagi guru, sehingga kenaikan pangkat dan karir terhambat. Adapun faktor penunjangnya adalah ketersediaan sarana prasarana penunjang kinerja guru, tenaga guru yang komunikatif dan dapat dilatih untuk menguasai kompetensi guru dan teori-teori pembelajaran, prinsip-prinsip pembelajaran serta metode pembelajaran yang dibutuhkan.

Rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa setiap guru perlu memahami dan mempelajari lebih jauh isi dokumen Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan melaksanakan kinerjanya mengacu standar kompetensi guru dan model kinerja untuk dapat diterapkan di sekolah yang mempunyai karakteristik dengan catatan melihat kendala-kendala yang dihadapi oleh sekolah dan dapat mengantisipasi kendala-kendala tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi awal untuk melakukan penelitian yang lebih fokus dan spesifik tentang kinerja guru yang sesuai standar kompetensi.

References

- Achmad. S. Ruky, 2002. Sistem Manajemen Kerja, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). Terobosan Baru Dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cascio, Wayne F. 2003. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York: Mcgraw and Hill.
- Dedi Supriadi. (1998). Mengangkat Citra dan Martabat Guru. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Gibson J. H., Ivancevich J. M. & Donnally Jr. J. H., 1991, Organization: Behaviour, Stucture, Processes, Homeword III: Richard D. Irwin, Inc.)
- Hamalik, oemar., (2007), Proses Belajar Mengajar, penerbit PT bumi Aksara, Jakarta
- Johnson, David & Roger Johnson (1974) Leading the Cooperative Schoo. Edina.MN: Interaction Book Company.
- Moh. Uzer Usman dan Lilis Setiawati, Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- Ngalim Purwanto, (2004). Psikologi Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Sutermeister, A. Robert (1976). *People and Productivity*. New York: Mc. Graw-Hall, Inc
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Djihad Hisyam. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium III*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Syah, Muhibbin. (2012). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.)
- Trimantara, Petrus. 2006. *Metode Sugesti-Imajinasi dalam Pembelajaran Menulis dengan Media Lagu*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol.5, 1-14.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.