

## MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU SERTIFIKASI SEKOLAH DASAR

Janjuriana<sup>1</sup>, Marwan<sup>2</sup>, Siraj<sup>3</sup>

Universitas Almuslim Bireuen Aceh,<sup>1,2,3</sup>

Email: [janjurianaspd@gmail.com](mailto:janjurianaspd@gmail.com)<sup>1</sup>, Email: [marwan@umuslim.ac.id](mailto:marwan@umuslim.ac.id)<sup>2</sup>,

Email: [siraj@unimal.ac.id](mailto:siraj@unimal.ac.id)<sup>3</sup>

---

### Abstract

The purpose of this study is to analyze the management of improving the performance of certified teachers at SD Negeri 2 Syamtalira Bayu, Syamtalira Bayu District, North Aceh Regency. The specific objectives are: 1) analyzing the performance planning of certified teachers, 2) management of certified teacher performance, 3) monitoring and evaluation of certified teacher performance, and 4) problems found in the process of improving the performance of teacher certification. This research method is descriptive qualitative research. The sample of this study is teachers and school principals. Data collection techniques are observation, interviews, and documentation. The results of the study explain that the principal's strategy in the planning, monitoring and evaluation stage of improving the performance of certified teachers is going well. The findings of problems in the process of increasing teacher certification are external problems consisting of several factors, including: lack of facilities and infrastructure in the form of inadequate internet networks and insufficient classrooms, lack of support from parents or guardians of students. Internal problems consist of several factors, including: teachers are not optimal in carrying out their duties. Some teachers are less able to develop electronic learning methods and media. The lack of firmness of a leader, in this case the principal, in giving punishment or sanctions to educators who like to violate the rules or disobey the obligations that have been agreed.

**Keywords:** Certified Teacher Performance, Management, Improvement Of Certified Teacher Performance

(\*) Corresponding Author: Janjuriana/ [janjurianaspd@gmail.com](mailto:janjurianaspd@gmail.com)

---

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Bahkan pendidikan sudah mewarnai perjalanan hidup manusia sejak manusia itu dilahirkan sampai dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau tidaknya pribadi manusia dalam kehidupan ini menurut ukuran normatif. Pada sisi lain, pendidikan merupakan proses pemanusiaan menuju lahirnya insan bernilai secara kemanusiaan (Danim, 2006). Ki Hajar Dewantara mengemukakan, pendidikan merupakan faktor terpenting untuk membentuk manusia berbudi luhur.

Pendidikan adalah faktor krusial yang menentukan kemajuan sebuah negara. Melalui pendidikan, generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil dapat berkembang, serta mampu bersaing dengan negara lain di dunia. Kualitas pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Tujuan bangsa Indonesia,

sebagaimana dinyatakan dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4, adalah melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan turut serta dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mewujudkan tujuan nasional, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Sebagaimana dalam pasal 31 UUD 1945 dinyatakan bahwa: Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah

wajib membiayainya. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang, Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang kurangnya 20 % ( dua puluh persen ) dari anggaran pendapatan dan belanja Negara serta dari Anggaran Pendapatan dan belanja untuk memenuhi kebutuhan penyelenggara pendidikan nasional, dan Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai – nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia ( UUD 1945 ).

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia (Sarkowi, 2021). Pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan merupakan salah satu aspek utama dalam pembangunan di Indonesia. Sistem pendidikan yang baik akan menghasilkan siswa yang menjadi sumber daya manusia dengan keahlian, pengetahuan, pengalaman, produktivitas, profesionalisme, dan kemandirian, sehingga mereka mampu bersaing di tingkat global.

Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang dalam upaya mematangkan manusia melalui pengajaran, pelatihan, tindakan, dan metode mendidik. Dalam pengertian yang luas, pendidikan dibagi menjadi tiga jenis utama: pendidikan formal, informal, dan nonformal. Salah satu lembaga yang paling konservatif dan stabil dalam masyarakat adalah sekolah. Sekolah adalah tempat di mana anak-anak menerima pendidikan yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan di Indonesia adalah guru, yang berperan sebagai pendidik dan pengajar untuk membimbing generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru adalah elemen kunci dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan, sehingga harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional harus memenuhi sejumlah persyaratan, termasuk memiliki kualifikasi pendidikan profesional dan disiplin. Namun, tugas dan fungsi guru belum dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait masalah pendidikan di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu, Kabupaten Aceh Utara, khususnya mengenai peningkatan kinerja guru yang sudah bersertifikasi. Manajemen peningkatan kinerja guru akan sesuai dengan harapan jika didasari oleh manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi, serta penyelesaian masalah yang ditemukan dalam manajemen tersebut.

Guru adalah elemen kunci dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, segala upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan dampak yang berarti tanpa dukungan dari guru yang profesional dan berkualitas (Fauziah & Nugraha, 2023). Sebagai tenaga profesional, guru harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Kompetensi guru sangat penting untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Rasto, 2016). Jika guru tidak memiliki

kompetensi yang memadai, kualitas kompetensi peserta didik yang diajar juga akan terpengaruh. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan standar kompetensi dan sertifikasi guru agar kinerja mereka sesuai dengan standar dan lisensi yang diperlukan.

Kualitas pendidikan dapat dimulai dengan meningkatkan kinerja guru-guru. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh di kependidikan.

Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berkewajiban mengarahkan dan membimbing guru melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah (Sonedi et al., 2018). Kepala sekolah harus dapat menyamakan pemikiran dengan segala keberagaman pemikiran bawahan sehingga ada kristalisasi persepsi akan visi dan misi berusaha untuk membedakan kebutuhan, kekuatan, dan tujuan para pengikutnya. Selain itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus berupaya merangsang pengikutnya untuk berpikir sendiri dan dengan cara baru untuk mengatasi tantangan (Trigueros et al. 2020:2).

Undang – Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru profesional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya SI/D-IV dan memiliki empat kompetensi utama yaitu meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi social. Secara keseluruhan kompetensi ini yang nantinya akan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Penguasaan kompetensi ini sangat penting agar nantinya guru mata pelajaran dapat mengemas mata pelajaran menjadi lebih menarik dan tidak membosankan.

Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, termasuk pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi peserta didik. Kompetensi kepribadian melibatkan kestabilan, kedewasaan, kebijaksanaan, dan kewibawaan pribadi, menjadikan guru sebagai teladan bagi siswa dan memiliki akhlak yang baik. Kompetensi profesionalisme mencakup penguasaan materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam, yang memungkinkan guru membimbing siswa dalam mencapai tujuan belajar.

Guru adalah aktor utama dalam pendidikan karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik. Sarana dan prasarana berfungsi sebagai pendukung dalam mencapai tujuan pendidikan, demikian pula kurikulum yang berperan sebagai materi wajib yang harus dipelajari siswa sesuai dengan tingkat dan kompetensinya. Oleh karena itu, faktor-faktor ini harus berfungsi dengan baik dan saling mendukung. Namun, sering kali dalam pendidikan di Indonesia, kemerosotan dianggap disebabkan oleh masalah pada kurikulum, sarana, dan prasarana sebagai faktor utama penurunan kualitas pendidikan.

Hal tersebut tercermin dengan adanya perubahan kurikulum mulai kurikulum 1975 sampai dengan Implementasi kurikulum Merdeka. Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah dijelaskan dalam UU No.20 Tahun 2013 tentang SINDIKNAS bahwa:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab” ( Undang-Undang RI No.20,2003)

Menurut tujuan pendidikan yang dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa, tetapi juga untuk membentuk karakter dan kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan harus mencakup aspek tersebut. Kompetensi sosial mencakup kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, rekan pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali siswa, serta masyarakat sekitar.

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional, pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai komponen seperti mutu dan distribusi guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, iklim pembelajaran, serta dukungan kebijakan dari pemerintah pusat dan daerah (Mulyasa, 2007). Dalam hal ini, guru adalah faktor yang paling menentukan karena melalui guru, komponen-komponen lainnya dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi peserta didik. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan tidak akan memberikan kontribusi yang berarti tanpa keterlibatan guru yang profesional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang guru sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikasi guru dalam pemberdayaan dimaksud untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar mencapai tujuan yang optimal, efektif, dan efisien.

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari bagaimana prestasi akademik yang dapat dicapai setiap siswa, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pengelola baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang terlibat dalam proses pendidikan yang dimaksud. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan merupakan satu jalinan system yang tidak dapat mengabaikan komponen yang terkait di dalamnya atau mendudukan posisi satu komponen lebih penting dari komponen yang lain.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam jaringan pendidikan ialah guru. Pada saat ini guru di berbagai daerah sedang dihebohkan oleh peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih berfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru diberikan surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap layak dalam mengemban tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.

Pendidik menjadi harapan utama bagi peserta didik, dan keberhasilan proses pendidikan sangat bergantung pada peran guru. Mengingat banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh guru, penting untuk mengelola mereka dengan baik agar kualitas kompetensi mereka dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Hal ini akan mendukung kelancaran serta keberhasilan tugas mereka. Pembangunan dan peningkatan kualitas kompetensi guru terus dilakukan melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk memenuhi regulasi tentang peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru melalui sertifikasi, termasuk peraturan mengenai Alokasi Tunjangan Profesi Guru (Badruzzaman, 2016).

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik di pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas utama guru sebagai profesional meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti mentransfer dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan. Mengajar berarti menyebarluaskan dan mengembangkan pengetahuan serta teknologi. Sedangkan melatih berarti meningkatkan keterampilan siswa. Guru juga diharapkan dapat menarik simpati dan menjadi panutan bagi siswa mereka. Pelajaran yang diberikan sebaiknya memotivasi siswa agar mereka lebih bersemangat dalam belajar (Usman, 2005).

Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka diperlukan usaha agar guru meningkatkan kinerjanya. Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance* / *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bias diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan pendekatan interpretatif dan naturalistik. Tempat dan waktu penelitian diadakan di Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Utara yaitu sekolah SDN 2 Syamtalira Bayu Kecamatan Syamtalira Bayu dan waktu penelitian lebih kurang selama 6 bulan yang di mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2024. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data *reduction*, *display*, dan *conclusion drawing/verification*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian

### **Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi SD Negeri 2 Syamtalira Bayu**

Praditia et al., (2020) menjelaskan dari hasil penelitian bahwa strategi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan yaitu dengan mengikut sertakan guru dalam kegiatan seperti workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran) (MGMP), In House Training (IHT), Bimbingan Teknis (BIMTEK), diklat atau pelatihan dan pembinaan pembinaan lainnya. Berikut data hasil temua tentang strategi peningkatan kinerja guru.

#### **1. Perencanaan**

Hasil Dari hasil wawancara dan observasi peneliti menemukan adanya perencanaan dalam kegiatan manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu. Perencanaan peningkatan mutu kinerja guru sertifikasi dapat dilaksanakan dengan melakukan analisis SWOT (*Strenght*, *Weakness*, *Opportunity* dan *Threath*). Perencanaan yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja guru sertifikasi di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu dilaksanakan melalui rapat dewan guru. Dalam rapat ini dibahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru sertifikasi, jadwal waktu dilaksanakannya peningkatan kinerja guru, sasaran yang ingin dicapai, sarana dan prasarana pendukung, agenda kegiatan, dan pembiayaan. Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu instansi atau organisasi, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap instansi merupakan satu

kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing. Struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program. Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya. Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi sekolah. Gagasan kepala sekolah yang bersifat strategis menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru.

Pembahasan Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai suatu tujuan. Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum perencanaan yang dilakukan kepala SD Negeri 2 Syamtalira Bayu dalam meningkatkan kinerja guru sertifikasi sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakter yang dikembangkan dalam peningkatan kinerja guru sertifikasi dalam bekerja. Pertama, menyusun rencana kerja sekolah (RKS). Kedua, merumuskan visi, misi, dan tujuan. Ketiga, mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Keempat, meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja. Kelima, menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga sekolah. Keenam, mewujudkan rasa terbuka pada setiap kepribadian, karena dengan adanya sikap terbuka kepala sekolah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kinerja guru. Ketujuh, membangun budaya malu. Kedelapan, menjadi tenaga pendidik yang kreatif dan inovatif. Berikut ini akan diuraikan kegiatan-kegiatan yang telah diprogram oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yakni:

- 1) Kegiatan belajar mengajar di kelas. Hal ini dilaksanakan dan dikontrol oleh seksi kurikulum yang meliputi pembagian jam mengajar guru (beban kerja), terlambat atau tidak guru datang, dan hadir maupun tidak hadir guru di dalam kelas. Dengan menerapkan absensi bagi para guru dan karyawan diharapkan pembelajaran dapat dilaksanakan sesuai alokasi jam pembelajaran yang sudah diatur.
- 2) Pertemuan ilmiah guru. Pertemuan ilmiah guru meliputi diskusi panel, seminar, konferensi, simposium, diskusi, akademik workshop (lokakarya), dan seminar kolejal. Pembinaan guru melalui penataran atau lokakarya dan keagamaan merupakan bagian dari kebijakan pembinaan staf akademik. Pelaksanaan ini disandarkan pada kelemahan yang ditemukan pada guru. Karena itu sasarannya lebih jelas, serta indikator capaiannya lebih terukur, baik dalam kaitan dengan PBM, aktivitas riset, atau produktivitas karya tulis dan menciptakan keunggulan peserta didik. Materi penataran meliputi tugas guru, berkaitan dengan bahan dan metode pengajaran, pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta bagaimana membimbing peserta didik menjadi lebih unggul.

Hal senada dikemukakan oleh Ramlah, S.Pd selaku guru matematika di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu bahwa:“Guru-guru secara periodik dan bergantian ditugaskan untuk mengikuti kegiatan bimtek mata pelajaran, diklat, workshop dan sebagainya oleh kepala sekolah baik yang dilakukan didalam maupun dilakukan diluar sekolah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja guru. Dengan menugaskan guru-guru mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, maka kinerja dan profesionalisme guru secara berkelanjutan akan dapat terjaga. Berikut beberapa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya:

a. Mendatangkan Nara Sumber.

Salah satu program pengembangan manajemen kinerja guru sertifikasi yang dilaksanakan oleh kepala SD Negeri 2 Syamtalira Bayu adalah dengan mendatangkan nara sumber dari luar. Kepala sekolah Bapak Imran, S.Pd menjelaskan:“Cara lain yang kami lakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru sertifikasidi SD Negeri 2 Syamtalira Bayu ini adalah dengan mendatangkan nara sumber dari luar”. Dalam hal ini kegiatan yang dilakukan adalah tidak terlepas dari peningkatan kapasitas guru, misalnya pelaksanaan seminar akademik, seminar profesional guru, seminar kurikulum.

b. Kegiatan Studi Banding

Program studi banding ini bertujuan untuk mengambil manfaat dari kelebihan dan memperbaiki kekurangan guru. Kepala SD Negeri 2 Syamtalira Bayu Bapak Imran, S.Pd. menjelaskan: “Agar kami dan para guru tidak ketinggalan dalam hal keunggulan sekolah baik akademik maupun non akademik, maka kami melakukan kegiatan studi banding kesekolah-sekolah dalam maupun luar negeri guna memiliki wawasan, kemajuan dan keunggulan dalam bidang IPTEK.” Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa SD Negeri 2 Syamtalira Bayu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru sertifikasi dengan melakukan studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih unggul dan berprestasi. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru sertifikasi SD Negeri 2 Syamtalira Bayu agar memiliki komitmen dalam meningkatkan prestasi dan inovasi pembelajaran di sekolah. SD Negeri 2 Syamtalira Bayu mendukung proses dalam peningkatan kinerja guru, salah satunya untuk guru mengembangkan potensi yang ada guna meraih prestasi sehingga dengan demikian akan berdampak pula kepada peserta didik untuk meraih prestasi.

Hal ini dikatakan dengan pernyataan kepala sekolah Bapak Imran, S.Pd dalam satu wawancara : “Saya mendukung sekali apabila guru-guru ingin mengembangkan potensinya sehingga kami memfasilitasi kebutuhan yang diharapkan dengan proses musyawarah dan evaluasi bersama .” Pernyataan diatas diperkuat oleh Ibu Ratnawati, S.Pd selaku guru SD Negeri 2 Syamtalira Bayu yang menyatakan dalam satu wawancara: “Sejauh ini kepala sekolah memberikan dukungan bagi peningkatan kinerja guru sertifikasi terlihat dari guru yang selalu membantu kami, khususnya dalam informasi perkembangan peserta didik maupun dari persyaratan administrasi sangat mendukung”.

Program studi banding adalah salah satu teknik strategi peningkatan kinerja guru. bentuk pelaksanaan studi banding adalah pengiriman guru ke lembaga lain guna untuk mempelajari tentang aplikasi peningkatan kelembagaan menyangkut berbagai aspek manajemen sekolah, khususnya pengelolaan proses belajar mengajar. Program ini

dirasakan manfaatnya antara lain mendapatkan beberapa informasi penting tentang pengelolaan lembaga pendidikan Islam, teknik– teknik pembelajaran dan lain sebagainya. Sedangkan studi banding yang dilakukan oleh SD Negeri 2 Syamtalira Bayu bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh guru SD Negeri 2 Syamtalira Bayu. Dengan demikian akan terjadilah perubahan untuk perbaikan bersama sebagaimana penjelasan Ibu Ratnawati, S.Pd bahwa dengan program studi banding saya berharap untuk dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan saya secara pribadi untuk perbaikan selanjutnya sehingga kinerja saya dapat di tingkatkan guna meraih prestasi, yang kemudian nantinya dapat diterapkan atau diaplikasikan dilembaga kita ini.” Strategi peningkatan itu dapat dilakukan dengan cara kunjungan, ke objek-objek didalam dan diluar negeri, untuk observasi atau studi banding, hal demikian itu untuk memajukan pertumbuhan profesi guru serta menambah wawasan lapangan terhadap praktik-praktik pendidikan dilembaga lain.

c. Lomba kreativitas guru

Guru dalam hal ini diikutsertakan dalam suatu lomba. Melalui keikutsertaan guru dalam lomba akan mendapatkan pengalaman dari peserta lain, dan jika pengalaman itu sesuai dengan tujuan sekolah, maka guru dapat menerapkan dan/atau memodifikasi pengalaman yang didapatkan dari ajang lomba tersebut. Banyak sekali ajang lomba kreativitas yang dapat diikuti oleh guru, seperti yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional atau Kementerian Agama. Bidang lomba yang diselenggarakanpun beragam, misalnya pengembangan media, penelitian guru, atau buku karya guru. Lomba kreativitas guru bertujuan agar kemampuan guru dalam bidang akademis dan/atau profesional terus meningkat, serta dapat menerapkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian serta memperkaya budaya nasional.

d. Seminar motivasi

Guru dikirim untuk mengikuti seminar yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti mengikuti seminar Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru, terutama berkaitan dengan ketenangan hati dan jiwa guru sebagai seorang pendidik. ESQ bertujuan membentuk karakter melalui penggabungan tiga potensi manusia yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang Selama ini, ketiga potensi tersebut terpisah dan tidak didayagunakan secara optimal untuk membangun sumber daya manusia. Akibatnya, terjadi krisis moral dan split personality yang berdampak pada turunnya kinerja. Lebih buruk lagi, mereka menjadi manusia yang kehilangan makna hidup serta jati dirinya. ESQ adalah solusi untuk menjawab permasalahan tersebut dengan menggunakan metode spiritual *engineering* yang komprehensif serta berkelanjutan

e. Kelompok Kerja Guru (KKG).

Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dapat membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, menilai kemampuan belajar siswa, dan dalam pembuatan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan. Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan salah satu pertemuan yang mewadahi kelompok kerja guru. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh guru dalam forum Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah: (1)

pendalaman materi; (2) pembuatan perangkat kegiatan belajar mengajar; (3) peningkatan praktik kegiatan belajar mengajar; dan (4) evaluasi pembelajaran. Kegiatan tersebut sangat menunjang kinerja guru sertifikasi di sekolah, terutama dalam bidang pengelolaan kelas.

#### 1. Pelaksanaan

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksana Manajemen transformasional peningkatan kinerja guru sertifikasi mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing.

Selanjutnya, tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan, implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan, sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelaporan. Dari paparan sebelumnya dikemukakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru sertifikasi bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu sesuai dengan tugas dan bidangnya. Adapun proses-proses tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, pembinaan terhadap guru. Kedua, melaksanakan kerjasama yang baik. Ketiga, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. Keempat, mengoptimalkan profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Kelima, mengadakan Kelompok Kerja Guru (KKG). Adapun kegiatan pada tahap pelaksanaan adalah sebagai berikut:

##### a. Monitoring dan Evaluasi

Dalam upaya peningkatan kinerja guru sertifikasi yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen (Nasution et al., 2023). Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul. Pertama, laporan rekap hasil evaluasi. Kedua, membuat fakta integritas. Ketiga, penggunaan sistem penilaian dan ketuntasan belajar (KKM) melalui komputerisasi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. Keempat, pemberian penghargaan (reward). Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan Keputusan.

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan sesuai dengan masa program sekolah dan pada masa akhir program, ada yang 1 minggu sekali, ada yang satu semester sekali dan ada yang satu tahun sekali. Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan

pengawas tingkat kabupaten dalam hal ini diwakili oleh kepala seksi pendidika. Adapun hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang ditunjuk dalam proses meningkatkan kinerja guru sertifikasi adalah sebagai berikut: pembagian tugas mengajar, membimbing siswa dan tugas tambahan berupa jabatan sebagai guru kelas, seksi kesiswaan, seksi kurikulum, seksi sarana prasarana bagi guru yang mempunyai tingkat penilaian paling baik, profesional, bertanggungjawab dan pertimbangan lain yang berhubungan dengan beban kerja guru. Dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya masing-masing guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan baik di dalam sekolah maupun luar sekolah.

Tugas kepala sekolah sebagai motivator, inovator, dan supervisor juga sangat diharapkan untuk kemajuan sekolah. Tugas administrator juga ada bagiannya sendiri, dan tugas guru sebagai *central of knowledge* merupakan inti dari pada kegiatan yang ada di sekolah ini. Kedua, identifikasi dari hasil evaluasi untuk merevisi permasalahan yang timbul misalnya: mengubah cara berpikir, sikap dan kebiasaan lama yang telah berurat akar dan memberikan wawasan dan nilai budaya organisasi yang visioner. Dari sisi internal dan eksternal sekolah ini mengembangkan kapasitasnya dari segi SDM terutama bagi guru. Dari hasil pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah dengan cara mengubah pola berfikir dan kebiasaan lama untuk memberikan wawasan nilai budaya organisasi yang visioner, diharapkan kinerja guru sertifikasi semakin berkembang dengan cara berfikir secara luas dalam menghadapi masalah yang ada di sekolah. Selain itu semua kegiatan yang berlangsung di sekolah dilakukan secara transparan sehingga tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai. Ketiga, laporan rekap hasil evaluasi. Dalam pelaksanaan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pengukuran kemampuan kinerja guru sertifikasi harus ada laporan rekap hasil evaluasi. Hal ini dimaksudkan sebagai identifikasi yang tersusun secara sistematis sebagai bahan tindak lanjut guru yang dinilai agar kedepan bisa meningkatkan dan memperbaiki kekurangannya. Setelah semua perencanaan dalam manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi dilaksanakan di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu, maka ditemukan beberapa masalah yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

b. Hambatan dan strategi mengatasi kendala.

Masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi diklasifikasikan dalam dua kategori yakni masalah eksternal dan masalah internal. Masalah eksternal terdiri dari beberapa faktor antara lain: kurangnya sarana dan prasarana berupa jaringan internet yang kurang memadai serta ruangan kelas yang tidak mencukupi, kurangnya dukungan dari orang tua atau wali murid. Berdasarkan paparan kepala sekolah dalam wawancara dengan peneliti bahwa kurangnya dukungan orang tua dapat dilihat dari sikap pasif mereka ketika musyawarah dalam menyusun rencana kemajuan sekolah. Dari 130 orang tua siswa yang hadir dalam satu pertemuan maka hanya 3 atau 5 orang saja yang menyampaikan gagasan terhadap kemajuan sekolah selebihnya diam atau mengungkit hal-hal yang tidak bersifat membangun. Ini berarti bahwa mayoritas orang tua siswa kurang mendukung secara penuh apa yang diprogramkan oleh sekolah. Jaringan internet juga dianggap sangat penting baik bagi para guru pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan. Guru dapat mengakses berbagai informasi terkini dan lebih lengkap bila jaringan internet di sekolah berjalan lancar. Bagi tenaga kependidikan juga sangat penting

karena saat ini semua sistem pendataan kepegawaian dan keuangan sekolah telah menggunakan sistem elektronik. Pada kenyataannya jaringan internet di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu masih sering mengalami gangguan dan berjalan sangat lambat ketika semua guru dan karyawan mengakses internet secara bersamaan. Koordinasi dengan pihak pengawas dan dewan pendidikan juga diakui oleh kepala sekolah masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari sering terlambatnya informasi yang diterima pihak sekolah. Informasi tersebut terutama yang berhubungan dengan perkembangan kurikulum, kepegawaian dan kebijakan kebijakan baru dari pemerintah. Masalah internal terdiri dari beberapa faktor antara lain: guru kurang maksimal dalam melaksanakan tupoksinya. Beberapa guru kurang mampu dalam mengembangkan metode dan media pembelajaran elektronik. Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru sertifikasi di sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala sekolah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibatkan sumber daya yang ada disekolah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru. Masalah yang muncul berupa kekurangan kedisiplinan guru akan berdampak pada kesejahteraan mereka dan disiplin kehadiran guru.

Begitu juga dengan hukuman, dalam hal ini kepala sekolah tidak menerapkan hukuman yang sebenarnya merupakan hal yang dapat dia terapkan berdasarkan kemauan dan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, akan tetapi yang biasanya dilakukan hanya berupa teguran saja. Hal ini senada dengan penuturan Kepala SD Negeri 2 Syamtalira Bayu Bapak kepala sekolah dalam satu wawancara, yaitu: “Selama ini saya belum bisa menerapkan itu, karena saya jadi kepala sekolah berangkat sama, saya jadi guru dahulu. Kalau secara hukuman yang berat saya belum pernah terapkan, cuman kita buat kesepakatan bersama, misalnya contoh kecil, ketika terlambat, apa sanksinya. Jadi kita sepakati saja bersama-sama. Kalau dari saya pribadi, saya cuman menegur saja. Karena itu kewajiban, jadi sanksi biasanya ada kesepakatan bersama sehingga kelihatannya yang beri sanksi kan bukan saya, tapi bersama-sama sehingga ketika saya tidak mengingatkan, teman-teman lain yang akan mengingatkan. Strategi itu dapat berupa apa saja, baik itu dari sikap, kegiatan pelaksanaan program, dan juga tindakan. Setiap orang memiliki karakteristik dan permasalahan yang berbeda-beda sehingga dengan itu seorang guru harus mampu memotivasi diri sendiri dan guru yang lain untuk meningkatkan kinerjanya dengan strategi- strategi yang kemungkinan berbeda-beda pula.

Oleh karena itu seorang guru harus memiliki berbagai macam strategi dalam rangka meningkatkan kinerjanya karena strategi guru merupakan salah satu usaha dalam proses pembelajaran. Hal ini harus dilakukan karena guru adalah ujung tombak adanya perubahan untuk mencapai sebuah pendidikan yang berkinerja. Banyak strategi yang diterapkan dari dasar kesepakatan bersama oleh bapak kepala sekolah dan para guru, seperti halnya bagaimana agar komitmen itu tercipta, persaudaraan, kerja sama, dan iklim kerja yang kondusif. Selama kebutuhan guru terpenuhi, kemudian pihak Sekolah tidak terlalu menekan mereka. Karena kita berusaha mengerjakan segala sesuatu itu secara bersama-sama, saya kira komitmen itu akan muncul sendiri, karena karakter orang itu berbeda-beda.

Disampaikan juga dalam wawancara sebagai berikut : “ Kalau mengenai iklim kerja yang kondusif, disini kita ciptakan dengan saling percaya satu sama lain, kerjasamanya bagus, dan toleransi tinggi. Mengenai bagaimana tipe saya dengan guru-guru, saya memang harus berbaur dengan mereka, jadi saya tidak mengambil jarak, memang tipe itu yang saat ini saya anggap paling tepat, karena kalau saya mengambil jarak, maka biasanya itu gak connect kadang. Karena kita berangkat sendiri-sendiri dan kita ajak sama- sama. Ini program kita, mari kita laksanakan bersama-sama, maka jadinya lebih sukses”.

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam hal memperat silaturahmi dan juga memperkuat nilai-nilai islami, setiap hari pada jam makan siang, kepala sekolah, guru-guru, wali kelas, dan juga seluruh staf jika tidak ada keperluan yang lain, selalu berkumpul di kantin dan shalat berjamaah dhuhur dan asyar dan melakukan ngaji bersama. Sehingga dapat dirasakan sekali nilai-nilai islami dan persaudaraan yang diterapkan di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu ini, misalnya guru datang terlambat karena ada keperluan mendadak, maka biasanya guru mengirimkan pesan singkat (sms) atau WA (whatsApp) kepada salah satu guru/pegawai sehingga berdasarkan ini, guru benar-benar memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Antara kepala sekolah dan guru benar-benar memiliki komunikasi yang intens dan baik pula, sehingga iklim kerja yang kondusif akan tercipta dengan sendirinya. Dan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat/motivasi kerja guru sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sertifikasi di sekolah ini

Selain itu pihak lembaga juga menanamkan nilai-nilai islami kepada guru dan staf dengan kegiatan yang menumbuhkan motivasi diri dan rasa kebersamaan diantara seluruh aktiivitas akademik yang ada di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu dengan melaksanakan shalat dhuhur berjamaah setiap hari, kepala sekolah, guru-guru,dan siswa jika tidak ada keperluan yang penting, semua shalat berjamaah di masjid bersama. Sehingga dari kegiatan ini dapat dirasakan sekali nilai-nilai islami seperti rasa kebersamaan, kekeluargaan, tanggungjawab, dan ketentraman dalam jiwa sanubari dalam rangka mengembangkan kinerja SDM guru melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti workshop, seminar, diklat, lokakarya dan peningkatan lainnya. Sekolah memberi fasilitas berupa akomodasi bagi guru yang akan mengikuti pelatihan, sehingga tidak membertkan guru dan memberi kemudahan guru dalam mengembangkan kinerja SDM guru. Karena dengan mengikutsertakan pelatihan maka dengan sendirinya para guru akan menambah pengetahuan dan wawasannya terutama terkait dalam proses mengajar dikelas. Hal ini merupakan salah satu strategi guru dalam mengembangkan kinerja guru di lembaganya. Kemudian mengenai pelatihan workshop, pihak sekolah mengadakan sesuai kebutuhan dari hasil musyawarah dan evaluasi bersama untuk perbaikan Mengenai pemanfaatan teknologi informasi yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru, Ibu Ratnawati, S.Pd selaku guru SD Negeri 2 Syamtalira Bayu dalam satu wawancara menjelaskan: “Kalau fasilitas wifi disini sudah ada 24 jam non stop, semua guru guru dan karyawan disini dapat menggunakan untuk mengupdate informasi, mencari atau mendownload tentang apa saja yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan para guru. Sekolah selalu berusaha untuk memfasilitasi guru dengan apa saja yang bisa kita

berikan. Sehingga guru juga dapat leluasa untuk selalu berkembang, berinovasi, dan menambah wawasannya.

Untuk meningkatkan proses pembelajaran di sekolah ini dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain mengadakan pelatihan-pelatihan seperti workshop, seminar, lokakarya dengan menghadirkan ahlinya, studi ke tempat-tempat wisata dalam bakti alam. Mengenai workshop, diadakan sesuai kebutuhan guru dari hasil evaluasi.

#### Pembahasan

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan kesimpulan penelitian secara khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum KKG secara efektif, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan guru terkhususnya yang telah sertifikasi untuk selalu mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya. Ketiga, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya. Keempat, masalah yang ditemukan dalam peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua) dan masalah internal (guru kurang disiplin dalam hal kewajiban dan tanggung jawab).

Melaksanakan proses peningkatan kinerja guru sertifikasi bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu sesuai dengan tugas dan bidangnya.

#### **KESIMPULAN**

Kesimpulan Hasil Penelitian penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di SD Negeri 2 Syamtalira Bayu dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut:

Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum KKG menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan

pengawasan, mendorong/ mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif dalam penerapannya.

Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan atau penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan

yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

Ketiga, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

Keempat, masalah yang ditemukan dalam peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua kurangnya koordinasi antara Sekolah/Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. (2019). Kinerja Guru Mata Pelajaran Madrasah di Sulawesi Tenggara. *Educandum*, 5(1), 40-61.
- AD, A. T., Arafat, Y., & Juliansyah, M. (2023). Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *Journal on Education*, 6(1), 2449-2464.
- Afandi, M. (2015). *Kompetensi guru sebagai kunci keberhasilan dalam pembelajaran saintifik*. 74–88.
- Arianti. (2018). Peran Guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Didaktika Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117–134. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012), *Kiat Mengembangkan Bakat Anak Di Sekolah* Jogjakarta: Diva Press, Anggota IKAPI, cet. ke-1.
- Cahyani, D., Lape, I., & Zega Refni. (2024). Peran guru terhadap keberhasilan inovasi pendidikan anak usia dini. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(3), 327–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/historia.v2i1.11206>.
- Danim, S. 2006. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmayani, E., & Amelia, M. A. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Terhadap Pola Belajar Di Tk Ceria Demangan. *Yaa Bunayya : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(2), 146. <https://doi.org/10.24853/yby.7.2.146-156>.
- Durkheim, E. (1990). *pendidikan Moral: Suatu studi teori dan aplikasi sosiologi pendidikan*, Terj. *Lukas Ginting*, Jakarta: Erlangga.

- Fauziah, S. U., & Nugraha, M. S. (2023). *Penerapan Teori Belajar Sibernetik dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Siswa di SD IT Assajidin Kab . Sukabumi*. 1(4), 143–165.
- Harefa, E., Afendi A, R., Karuru, Sulaeman, Wote, A., & Azizah Nur. (2024). *Buku Ajar: Teori Belajar dan Pembelajaran* (Sepriano & Efitra (eds.); ke-1). PT. Sonpedia PUBLISHING Indonesia.
- Heriyansyah, H. (2018). Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 116–127. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.218>.
- Khalsa, SiriNam S. (2008). *Pengajaran Disiplin dan Harga Diri*, Jakarta: PT Indeks, , cet. ke-2. *Kinerja Guru*.
- Laia, S., & Zagoto, S. F. L. (2023). Hubungan Kondisi Lingkungan Sekolah Dengan Aktivitas Belajar Siswa Di Smp Negeri 1 Onolalu. *Counseling For All (Jurnal Bimbingan Dan Konseling)*, 2(2), 52–64. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v2i2.695>.
- Marpaung, T. P., & Putra, D. P. (2022). Peran Guru Dalam Mengembangkan Bakat Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa Restu Ibu Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10034-10042.
- Marpaung, T. P., & Putra, D. P. (2022). Peran Guru Dalam Mengembangkan Bakat Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa Restu Ibu Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10034-10042.
- Masengi, E. E., Lumingkewas, E., & Supit, B. F. (2023). Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Tondano. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1084-1095.
- Maulid, A. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Lima Puluh Kota. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 89-98.
- Minarti, Sri. *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, cet. ke-1.
- Moleong, Lexy J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara, cet ke-1.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja
- Nasution, I., Fadilla, A. S., Hayati, I., Nurjannah, D., Sambo, A. N. A., Gani Lubis, A. A., & Lubis, G. (2023). Evaluasi Program Pembelajaran Guru Guna Mengoptimalkan Peran Guru Sebagai Pendidik. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.33487/sublim.v1i1.5625>.
- Oktavia, A. (2021). Strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 72, 16–28. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Praditia, P., Kartakusumah, B., & Bisri, H. (2020). Supervisi Akademik Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Ciawi Kabupaten Bogor. *Tadbir Muwahhid*, 4(2), 183.

<https://doi.org/10.30997/jtm.v4i2.3274>.

Rasto, K. (2016). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61–71.  
<http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>.

RosdaKarya Payong, Marselus.(2011). *SertifikasiProfesi Guru*. Jakarta: PT Indeks.

Sanglah, I. N. (2021). Peningkatan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah pada sekolah dasar. *Jurnal Pedagogi dan pembelajaran*, 4(3), 528-534.

Sarkowi, A. (2021). Peran Guru Sejarah Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Arus Globalisasi. *HISTORIA: Jurnal Pendidik Dan Penelitian Sejarah*, 2(1), 43–50.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.17509/historia.v2i1.11206>.

Sonedi, Sholiha, T., & Dihasbi. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Anterior*, 18(1), 13–22.  
<http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/antterior%0APER>