

SKRIPSI

**MANAJEMEN KINERJA DAN PENINGKATAN PROFESIONAL
GURU DI UPT SMA NEGERI 4 PINRANG**



OLEH

**CHAERUN'NISA
NIM : 18.1900.008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2023

**MANAJEMEN KINERJA DAN PENINGKATAN PROFESIONAL
GURU DI UPT SMA NEGERI 4 PINRANG**



OLEH

**CHAERUN'NISA
NIM 18.1900.008**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2023

Skripsi

**MANAJEMEN KINERJA DAN PENINGKATAN PROFESIONAL
GURU DI UPT SMA NEGERI 4 PINRANG**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

**Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam**

Disusun dan diajukan oleh

**CHAERUN'NISA
NIM. 18.1900.008**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang
Nama Mahasiswa : Chaerun'nisa
NIM : 18.1900.008
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah No. 2265 Tahun 2021

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama : Drs. Abd. Rahman K, M.Si, M.Pd. (.....)
NIP : 19621231 199103 1 033
Pembimbing pendamping : Dr. Buhaerah, M.Pd. (.....)
NIP : 19801105 200501 1 004

Mengetahui:



Dekan
Fakultas Tarbiyah

Dr. Zulfah, M.Pd.
NIP. 19830420 200801 2 010

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang
Nama Mahasiswa : Chaerun'nisa
NIM : 18.1900.008
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah No. 2265 Tahun 2021
Tanggal Kelulusan : 23 Februari 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji

Drs. Abd. Rahman K, M.Si, M.Pd.	(Ketua)	(.....)
Dr. Buhaerah, M.Pd.	(Sekretaris)	(.....)
Drs. Anwar, M.Pd.	(Anggota)	(.....)
Drs. Abdullah Thahir, M.Si.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:



NIP: 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah subhanahu wataala, berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada ayahanda Gandhi dan ibunda Darawisa serta saudariku Nabilah dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Drs. Abd. Rahman K, M.Pd., dan bapak Dr. Buhaerah, M.Pd., selaku pembimbing I dan pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd. sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Abdul Halik, M.Pd.I. sebagai ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam atas segala pengabdian yang telah memberikan pembinaan,

serta semangat kepada mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah.

4. Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare
5. Bapak Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., sebagai kepala sekolah UPT SMA Negeri 4 Pinrang, dewan guru dan jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan telah bersedia meluangkan waktu serta ilmunya menjadi narasumber penulis dalam penelitian ini.
6. Bapak Sirajuddin, S.Pd. I., S. IPI., M.Pd. sebagai Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi, terutama dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah swt. berkenan menilai segala kebajikan sebagai amaljariyah dan memberikan rahmat dan hidayah-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 20 Desember 2022
25 Jumadil Awal 1444 H

Penulis,



Chaerun'nisa
NIM. 18.1900.008

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Chaerun'nisa
NIM : 18.1900.008
Tempat/Tgl. Lahir : Alakkang, 17 Januari 2001
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru
di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 20 Desember 2022

Penulis,



Chaerun'nisa
18.1900.008

ABSTRAK

Chaerun' nisa. *Manajmen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang* (dibimbing oleh Abd. Rahman K dan Buhaerah).

Skripsi ini membahas tentang manajemen kinerja dan peningkatan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang. Kajiannya dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya dunia pendidikan sehingga perlunya adanya manajemen kinerja dan peningkatan profesional guru dalam sekolah, agar dalam peningkatan profesional guru proses terstruktur, maka dimanfaatkan fungsi manajemen kinerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah manajemen kinerja di UPT SMA Negeri 4 Pinrang, tingkat profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang, serta manajemen kinerja dapat meningkatkan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Sedangkan metode yang digunakan untuk pengumpulan data ialah metode observasi (pengamatan), interview (wawancara) dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yang dilakukan secara induktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya, 1. Manajemen kinerja, guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang melakukan berbagai indikator yaitu: a). perencanaan pembelajaran. b). strategi pembelajaran. c). penilaian proses dan hasil belajar. 2. Profesional guru yang ada di UPT SMA Negeri 4 Pinrang dapat dikatakan cukup baik karena tidak menyangkut pautkan masalah pribadi di lingkungan sekolah ataupun dalam melaksanakan pembelajaran. 3. Manajemen kinerja dapat meningkatkan profesional guru yang ada di UPT SMA Negeri 4 Pinrang menggunakan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja, Profesional Guru



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	7
B. Tinjauan Teori	10
1. Manajemen Kinerja.....	10
2. Indikator Manajemen Kinerja	22
3. Profesional Guru	26
4. Indikator Profesional Guru	39
C. Kerangka Konseptual	40
D. Kerangka Pikir.....	41

BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
C. Fokus Penelitian.....	44
D. Jenis dan Sumber Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Uji Keabsahan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Manajemen Kinerja Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.....	50
2. Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang	58
3. Manajemen Kinerja dapat Meningkatkan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang	61
B. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN	IV
BIODATA PENULIS	XVIII

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	44



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari IAIN Parepare	Terlampir
2	Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayann Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan	Terlampir
3	Surat Keterangan Selesai Meneliti dari UPT SMA Negeri 4 Pinrang	Terlampir
4	Surat Pernyataan Wawancara	Terlampir
5	Pedoman Wawancara	Terlampir
6	Dokumentasi	Terlampir

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonen bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monofong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasi sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
اُوّ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: kaifa

حَوْلَ: haula

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat Dan Huruf	Nama	Huruf Dan Tanda	Nama
اِيّ / اِيّ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِيّ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
اُوّ	dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : rauḍah al-jannah atau rauḍatul jannah

الْمَدِينَةُ الْقَاضِيَةِ : al-madīnah al-fāḍilah atau al-madīnatul fāḍilah

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-hajj</i>
نُعَمَّ	: <i>nu‘ima</i>
عُدُوْ	: <i>‘aduwwun</i>

Jika huruf *ى* bertasydid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (*يَ*), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ	: ‘arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)
عَلِيٌّ	: ‘ali (bukan ‘alyy atau ‘aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf *لا* (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-).

contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الفَلَسْفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof ('), hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
 النَّوْءُ : *al-nau'*
 شَيْءٌ : *syai'un*
 أَمْرٌ : *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

fī ẓilāl al-qur'an
al-sunnah qabl al-tadwin
al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fi rahmatillāh*

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, alam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

wa mā muhammadun illā rasūl
inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi
Bakkata mubārakan
syahru ramadan al-ladhī unzila fih al-qur’an
Nasir al-din al-tusī
abū nasr al-farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: IbnuRusyd, Abūal-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abūal-Walid Muhammad Ibnu)

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'āla</i>
Saw.	=	<i>şallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
ن	=	بدون ناشر

الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

Selain itu, beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak. Yang mana pun yang dipilih, penggunaannya harus konsisten.
- Cet. : Cetakan. Keterangan tentang frekuensi cetakan sebuah buku atau literatur sejenisnya.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Biasanya dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan menjadi semakin berkembang dan berkualitas, olehnya itu Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) merupakan salah satu lembaga pendidikan Menengah di Indonesia. Namun dewasa ini, masih mencari bentuk yang ideal. Karena SLTA merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah yang tumbuh dan berkembang dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, untuk jenjang ke Perguruan Tinggi (PT). Umumnya, SLTA merupakan model karakteristik anak didik menengah dalam sistem pendidikan nasional, karena sistem kelembagaan maupun sistem pembelajarannya. Sehingga SLTA dalam menghadapi dunia globalisasi dewasa ini, dituntut meningkatkan produktivitas yang maksimal dan bermutu. Dalam melaksanakan hal itu maka diperlukannya fungsi manajerial dalam sistem pembelajaran.

Mencermati hal tersebut manajemen merupakan inti dari administrasi yang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses pengambilan keputusan agar mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, Fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pembinaan dan evaluasi harus diaplikasikan pada setiap elemen dasar pendidikan, seperti kurikulum, pendidik, administrator dan anak didik, dengan demikian dalam sistem pengajaran dan peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses manajemen kinerja profesional pendidikan.

Pemahaman hal tersebut diatas menunjukkan bahwa Guru dalam melaksanakan tugasnya seharusnya membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan serta menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Sehingga dalam setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu dan profesional, guru yang bermutu yaitu guru yang memiliki kemampuan kompetensi dengan berbagai kapasitas sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki kemampuan akademis dan profesional akan mampu mendidik anak didiknya dengan baik dan diharapkan mampu membekali anak didiknya dengan nilai-nilai luhur yang bertujuan agar nantinya di masa depan mampu mempersiapkan diri dan berperan di tengah-tengah masyarakat sesuai bakat dan kemampuannya. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya seorang guru mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan, baik pendidik maupun lainnya untuk bekerja secara optimal. Hal ini jelas berakibat pada perlunya pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan legalitas formal seperti kualifikasi dan kompetensi guru, ataupun tuntutan lingkungan eksternal yang semakin kompetitif di era globalisasi dewasa ini.

Perlu diingat bahwa kompetensi menuntut kualitas SDM yang semakin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan kinerja yang inovatif serta siap dan mampu dalam menghadapi ketatnya persaingan. Pengembangan SDM pendidik menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja guru agar semakin meningkat. Peningkatan tersebut tidak hanya berimplikasi kuantitas, namun

juga kualitas yaitu bagaimana kinerja mereka dilaksanakan. Dalam konteks perubahan dewasa ini, kinerja inovatif sebagai tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era globalisasi dewasa ini.

Kabupaten pinrang merupakan kota penyangga pendidikan dari berbagai daerah di sekitarnya dalam kompetisi ini dibutuhkan profesional guru yang inovatif serta sikap yang kreatif untuk membawa anak didiknya ke jenjang lebih tinggi dalam peningkatan kemampuan dampak positif bagi lembaga-lembaga pendidikan secara langsung maupun tidak langsung serta memberikan nilai tambah bagi lembaga tersebut. Jika profesional guru dapat dipahami dan dihayati maka tugas guru akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan konteks organisasi sekolah.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, karena manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Temuan pada pra penelitian menunjukkan bahwa kinerja dan sistem pengajaran guru yang terjadi di Sekolah SMA Negeri 4 Pinrang, dalam meningkatkan profesional guru yaitu bisa dilihat dari sistem manajemen dan tugas pokoknya (Tupoksi) penerapannya.

Temuan lain yang sangat menarik tentang profesionalisme kepala sekolah dalam meningkatkan profesional hanya ditunjang pada perbaikan sistem penggajian serta tunjangan, sementara prestasi kerja dan pengembangan profesi mereka kurang diperhatikan, sehingga guru tidak dapat mengembangkan dan meningkatkan prestasinya. Dalam hal ini akan berdampak pada rendahnya output yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut, karena berdampak pada kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta kinerja guru dalam disiplin tugas di sekolah. Guru yang profesional dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang dilaksanakannya, harus mampu menunjukkan bahwa mereka mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau Sekolah Menengah Atas (SMA) yang terletak di kabupaten pinrang merupakan salah satu sekolah negeri yang tingkat kualitasnya tidak jauh beda dengan SLTA yang ada disekitarnya, namun dalam hal ini pada pra penelitian ditemukan tingkat kinerja para pengajar kurang melaksanakan tupoksinya sesuai dengan petunjuk pelaksanaan tugas (juklat) dari kabupaten maupun provinsi, olehnya itu upaya mengatasi problem guru, maka perlu adanya manajemen kinerja karena peningkatan efektifitas lembaga merupakan, memotivasi guru dan karyawan, untuk mendukung pelaksanaan, manajemen kinerja dapat meningkatkan profesional guru. Dalam hal ini kepala sekolah adalah seorang manajerial yang paling bertanggung jawab dalam mengambil kebijakan pendidikan. Sehingga manajemen kinerja harus mendapatkan perhatian khusus dari kepala sekolah. Karena untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan kinerja guru yang baik. Dengan meningkatnya kinerja guru dalam pembelajaran, maka hasil yang dicapai dari suatu proses pendidikan adalah dari pendidik itu sendiri. Manajemen

kinerja memfokuskan diri pada upaya untuk mengkoordinir kinerja sebagai pusat perhatian dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut diatas dengan berbagai hal tata cara peningkatan kualitas kinerja guru maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu karya ilmiah yang tertuang dalam skripsi dengan judul “Manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana manajemen kinerja guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang?
2. Bagaimana profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang?
3. Apakah manajemen kinerja dapat meningkatkan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan berbagai tujuan dan manfaat :

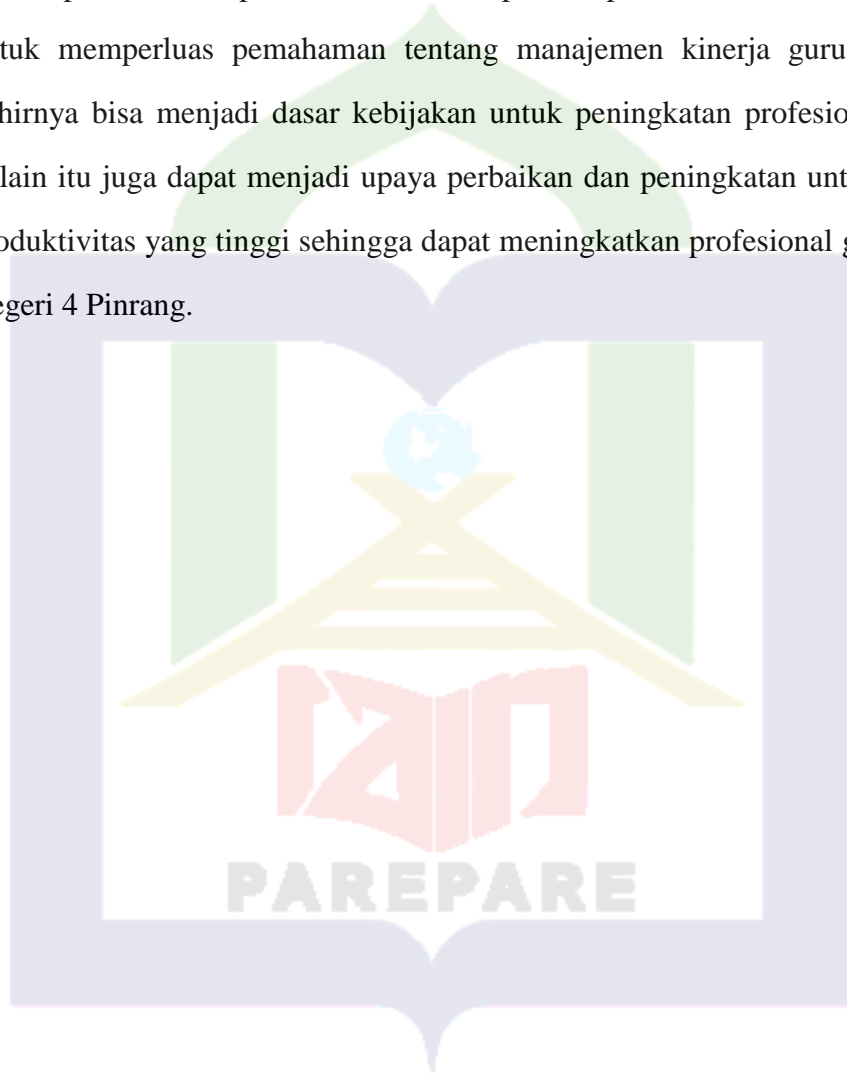
1. Untuk mendeskripsikan manajemen kinerja guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang
2. Untuk mendeskripsikan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang
3. Untuk mendeskripsikan manajemen kinerja dapat meningkatkan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, Yaitu memberikan kontribusi pemikiran khususnya tentang pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru. Serta

tidak menutup kemungkinan akan diadakan penelitian lebih lanjut sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang semakin maju dari pihak yang berkompeten.

2. Secara praktis, Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu atau bermanfaat untuk memperluas pemahaman tentang manajemen kinerja guru, yang pada akhirnya bisa menjadi dasar kebijakan untuk peningkatan profesionalitas guru. Selain itu juga dapat menjadi upaya perbaikan dan peningkatan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan profesional guru di SMA Negeri 4 Pinrang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan pustaka merupakan bahan bacaan yang berkaitan dengan masalah penelitian yang berupa sajian hasil atau bahasan ringkas dari hasil temuan penelitian terdahulu dengan hasil penelitian secara singkat. Dalam tinjauan penelitian relevan yang digunakan sebagai pendukung terhadap penelitian yang akan dilakukan sehingga dalam pembahasan dan hasil penelitian terkait dengan konteks manajemen peningkatan daya saing dalam pendidikan baik itu kualitas atau kuantitasnya terhadap siswa, sebenarnya telah banyak dibuat di berbagai riset, artikel, atau hasil penelitian lainnya. Maka peneliti tertarik mengangkat berbagai peneliti terdahulu sebagai perbandingan antara lain:

Pertama skripsi yang ditulis oleh Faisal Abidin dengan judul “Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan profesionalitas Guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus”. Tinjauan hasil penelitian terdahulu pada intinya dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga tidak ada pengulangan dalam penelitian kali ini. Skripsi ini membahas tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus. Kajiannya dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya dunia pendidikan sehingga perlunya adanya peningkatan profesionalitas guru dalam pembelajaran. Agar dalam peningkatan profesionalitas guru prosesnya terstruktur, maka digunakan fungsi

manajemen kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Perencanaan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitas guru. (2) Pelaksanaan peningkatan kinerja guru. (3) Evaluasi kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru. peneliti tersebut menunjukkan bahwa terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan apa yang diteliti tentang bagaimana meningkatkan mutu tenaga pengajar di sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA), hal yang sangat menarik dari penelitian tersebut terdapat perbedaan yang sangat mendasar jika peneliti diatas berfokus pada pengembangan kinerja terhadap pengajar namun yang kami teliti yaitu bagaimana kapasitas seorang kepala sekolah dalam memenej tenaga-tenaga pengajar yang berada dalam jajarannya.¹

Kedua skripsi yang ditulis oleh Miss Nurul Aiman Chintra dengan judul “Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Islam Ringin Wok Kota Semarang”. Pada penelitian ini tinjauan hasil penelitian ini pada intinya dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga tidak ada pengulangan dalam penelitian kali ini. Hasil akhir dari penelitian ini, Keberhasilan dalam pelaksanaan upaya peningkatan profesionalitas guru di madrasah ibtidaiyah nurul islam ringin wok kota semarang adalah Supervisi, pembinaan, pelatihan, Kerja sama, Administrasi sekolah dan membuat instrumen pembelajaran. Seorang guru yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan harus

¹Faisal Abidin, *Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MA Nahdtul Muslimin Undaan Kudus*. (Skripsi Jurusan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan). 2014

mewujudkannya melalui tindakan. Keterampilan dasar mengajar inilah merupakan bentuk – bentuk perilaku bersifat mendasar dan khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai model awal untuk melaksanakan tugas- tugas pembelajarannya secara terencana dan profesional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari Penelitian ini adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau tulisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²

Ketiga skripsi yang ditulis oleh “Imas Jujuniarti, Ajat Rukajat, Iyan Sopiyan dengan judul Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh” tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau mendeskripsikan fenomena sebagaimana adanya di lokasi penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang cermat, sehingga hasil penelitian tersusun secara sistematis, Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan profesionalitas guru adalah suatu cara atau teknik untuk meningkatkan daya saing dalam pendidikan baik itu kuantitas maupun kualitasnya terhadap siswa dan lingkungannya Untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-amanah yaitu dengan pembinaan baik pembinaan para siswanya yaitu dengan pembinaan dari kepala sekolah. Diadakannya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada semua

² Miss Nurul Aiman Chintra, *Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyaj Nurul Islam Ringin Wok Kota Semarang*, (Skripsi Jurusan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan). 2017

guru yaitu untuk melihat sejauh mana cara guru tersebut mengajar atau memberikan pembelajaran kepada peserta didik.³

Jadi Persamaan peneliti-peneliti terdahulu dengan yang kami teliti yaitu masing-masing mengangkat tingkat profesionalisme guru serta bagaimana memenags tata kelola sekolah terhadap kinerja tenaga pengajar melalui pembinaan serta supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan perbedaannya dengan peneliti ini yaitu tentang kerjasama administrasi sekolah dengan instrumen pembelajaran, yang ditindaklanjuti dengan pernyataan yang konkrit. Disisi lain bagaimana profesional guru dalam mengelola manajemen sekolah agar kinerja tenaga pengajar dapat terwujud, sementara peneliti yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui manajemen kinerja guru serta bagaimana tingkat profesional guru dalam mengelola sekolah.

B. Tinjauan Teori

1. Manajemen Kinerja

Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna

³ Imas Jujuniarti, Ajat Rukajat, Iyan Sopiyan, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh* (Jurnal Pendidikan Indonesia, 2021)

sumberdaya – sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.⁴

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.⁵ Dari definisi di, atas pengertian tersebut bisa di senadakan dengan Q.S. Yunus/ 10: 3.

ص
 إِنَّ رَبَّكُمْ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ
 يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مَا مِنْ شَفِيعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ذَٰلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ أَفَلَا
 تَذَكَّرُونَ ﴿٣﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Tuhan kamu ialah Allah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, kemudian dia bersemayam di atas, Arsy (berkuasa) untuk mengatur segala urusan. Tiada seorang pun yang akan memberi syafaat kecuali sesudah ada izin-Nya. (Zat) yang demikian itulah Allah, Tuhan kamu, maka sembahlah dia. Maka apakah kamu tidak mengambil pelajaran?”⁶

Ayat di atas, menjelaskan bahwasanya segala sesuatu nya perlu pengaturan, seperti halnya langit dan bumi yang Allah menciptakannya dan Allah pula lah yang mengaturnya sehingga semua dapat berputar sebagaimana mestinya. Begitu pula lah dalam organisasi diperlukannya manajemen sebagai pengatur dan pengelola segala aktivitas yang ada di dalamnya. Karena manajemen merupakan suatu prose perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para

⁴Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2019), h. 11

⁵ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h. 1

⁶ Departemen Agama RI, 2009, *Al-Quran Dan Terjemahannya* , Jakarta: PT. Sikma Exama Arkanleema, h.208.

anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sementara itu, Kinerja berasal dari pengertian *performance*, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

a. Tantangan Manajemen Kinerja

Tantangan yang dihadapi manajemen kinerja adalah kecenderungan dihindari baik oleh manajer maupun pekerja, dan mereka memiliki alasan masing-masing. Di mata manajer, manajemen kinerja merupakan tambahan beban kerja, disamping menjalankan tugas yang selama ini sudah dikerjakan. Sementara itu, di pihak pekerja, masih banyak keraguan karena belum memahami sepenuhnya akan manfaat manajemen kinerja bagi dirinya sendiri.⁷

Adapun solusi terhadap permasalahan mengenai tantangan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- 1) Menanamkan dalam diri manajer maupun karyawan bahwa manajemen kinerja sangat urgen atau penting untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja baik manajer maupun karyawan, sehingga akan mampu meningkatkan produktifitas dan mencapai tujuan perusahaan sesuai target dan perencanaan perusahaan.

⁷ Dermawan Wibisono. *Manajemen Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Erlangga, 2011), h. 32.

- 2) Mengetahui dan memahami manfaat manajemen kinerja, yaitu meningkatkan disiplin kerja baik manajer maupun karyawan.
- 3) Tidak menganggap manajemen kinerja sebagai beban namun sebaliknya menganggap manajemen kinerja sebagai kebutuhan bagi sebuah perusahaan.⁸

b. Konsep Manajemen Kinerja

Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.⁹

Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan / peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

⁸Tsaori Sofyan, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2014), h. 20-21.

⁹Tsaori Sofyan, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2014), h. 4.

Manajemen Kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus-menerus.¹⁰

Definisi Manajemen Kinerja adalah Proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.¹¹

Manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu. Pencapaian individu sekaligus pencapaian perusahaan merupakan tujuan dari manajemen kinerja yang seharusnya berjalan seimbang dan saling berkaitan erat.¹² Manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumber daya.¹³

Dengan pemahaman tentang manajemen dan kinerja diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses kerja yang mengacu pada kinerja sumber daya dapat menciptakan visi dan tujuan organisasi secara bersama-sama. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus (kesepakatan) dan kerjasama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik.¹⁴

¹⁰ Lloyd Baird, *Managing Performance*, (USA: John Wiley & Sons 1986)

¹¹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h.322.

¹² Udekusuma, *Performance Manajement*. (University of Indonesia, 2007)

¹³ Costello, Sheila J. *Effective Performance management*, (New York: Mc Graw-Hill Companies, inc, 1994), h. 3

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Press, 2012), h. 2

“Demikian menurut Armstrong selanjutnya dikatakan bahwa manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Sedangkan menurut Bacal, manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung”.¹⁵

Dari beberapa pengertian diatas maka manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.¹⁶

c. Siklus Manajemen Kinerja

Siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

1) Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan. Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan alternative goals and plans, kemudian langkah yang selanjutnya adalah goal and plan evaluation, tahap yang keempat goal and plan selection, dan diakhiri dengan

¹⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), h. 8

¹⁶Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2010), h. 158

implementation. Sedangkan menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam *performance planning* ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.

- a) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.
 - b) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.
 - c) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.¹⁷
- 2) Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.¹⁸

Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apabila diperlukan.

¹⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), h. 73

¹⁸Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 130

Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan di sekolahnya berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam hal guru dan tenaga lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan. Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat guru dan tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (Reward).¹⁹

a. Pembinaan dan pengembangan kinerja guru

Pembinaan dan pengembangan kinerja guru merupakan kewajiban sekolah dalam rangka menempatkan guru sebagai mitra profesi pelayanan jasa, disini kepala sekolah berperan sangatlah penting untuk melaksanakan secara berkesinambungan. Untuk menjaga mutu pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Dalam rangka untuk mengembangkan dan pembinaan guru, pimpinan sekolah menentukan aspek-aspek yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan dan dengan demikian harus mendapat pemberian kesempatan untuk berkembang secara wajar.²⁰

Pegawai yang sudah berada di lembaga pendidikan Islam, baik negeri maupun swasta, harus memiliki fasilitas pelatihan dan pengembangan. Coaching

¹⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 141

²⁰Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*, (Malang: UIN-Maliki Perss, 2011), h. 70-73

lebih pada mencapai standar minimum, artinya mampu melakukan pekerjaan atau tugas dengan kemampuan terbaik anda dan menghindari pelanggaran. Sedangkan pengembangan lebih diarahkan pada pengembangan karir pegawai, termasuk upaya para manajer di lembaga pendidikan untuk mempermudah pencapaian jabatan atau status yang lebih tinggi.²¹

Pembinaan dan pengembangan kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru dengan berbagai aspek pada guru seperti aspek yang menyangkut kemampuan dan aspek yang menyangkut karir guru. Sehingga dalam hal ini peran kepala sekolah sangatlah penting dalam menjaga mutu pembelajaran guru. Tetapi semua upaya yang dilakukan kepala sekolah tergantung dari kemauan dan keantusiasan oleh guru-guru.

b. Pembinaan disiplin

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal berikut, membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya dan menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.²²

Mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka ketepatan sasaran akan dicapai. Jika acuan itu sudah tercapai maka kualitas pendidikan di sekolah akan

²¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 124

²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesion*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 141

segera tercipta karena kepala Sekolah mengedepankan disiplin kinerja guru. Disiplin tenaga pendidikan ini dipelopori oleh kepala sekolah.

c. Pemberian motivasi

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaannya tidak hanya terdapat pada fisiknya, tetapi psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitasnya kerja, perlu diperhatikan motivasi kerjanya dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.²³

Motivasi yang dapat diberikan dari kepala sekolah melalui penghargaan, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat dalam kinerjanya jika mendapat motivasi dari kepala madrasah.

d. Evaluasi kinerja

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.²⁴

Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (*self*

²³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004),h.143

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: Raja Press, 2012), h. 262.

assessment) ataupun oleh pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review, karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.²⁵

Menurut Dessler, yang dikutip oleh Sudarmanto dalam buku kinerja dan pengembangan prestasi kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, Penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses yang meliputi penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar, memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karena menurunnya prestasi kerja.²⁶

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisien atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²⁷

Menurut Riva'i, yang dikutip oleh Supardi dalam buku kinerja guru, adaspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal:

- a). Kemampuan Teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b). Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.

²⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2010), h. 164.

²⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), h. 250-251.

²⁷ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), h. 76.

- c). Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.²⁸

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah sudah dilakukan dengan baik atau kurang baik dalam melaksanakan tugasnya. Secara singkat yang dimaksud manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama. Manajemen kinerja yaitu bagaimana mengelola pekerjaan seseorang.

d) Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja yang berorientasi pada output sering juga disebut sebagai sistem manajemen kinerja yang berbasis pencapaian Sasaran Kinerja Individu (SKI). Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau yang dicapai oleh karyawan. Ruky menyebutnya sebagai *Result Oriented Performance Management By Objective* (MBO) atau di Indonesia populer dengan istilah MBS (Manajemen Berdasarkan Sasaran).

Program manajemen kinerja ini benar-benar memerlukan komunikasi dua arah dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Mereka secara bersama-sama harus meneliti kembali ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan weweng bawahan. Kemudian atasan menyampaikan sasaran-sasaran perusahaan dan sasaran yang menjadi tanggung jawabnya kepada bawahan. Selanjutnya bawahan juga harus menetapkan sasaran kerja sendiri yang akan mendukung sasaran

²⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 70-71.

perusahaan dan sasaran atasan dilengkapi dengan standar prestasi dan tolak ukur keberhasilan dalam angka (satuan), waktu penyelesaian dan spesifikasi lainnya. Bila sasaran telah disetujui oleh atasan, kemudian dibuat *action plan* (rencana tindakan) yang mencantumkan secara rinci langkahlangkah apa yang akan diambil, siapa yang akan melakukan, kapan dimulai, kapan selesai dan berapa biayanya.

Agar sasaran yang telah ditetapkan tercapai, pemantauan terhadap setiap hasil kegiatan sebaiknya dilakukan secara periodik atau bisa juga per proyek. Tujuan pemantauan ini agar bila karyawan mengalami kesulitan/ hambatan dapat segera dibantu. Selain itu atasan dan bawahan secara formal akan bertemu untuk melakukan pembicaraan (*konseling*). Baru pada akhir kurun waktu, dilaksanakan penilaian prestasi kerja tahunan secara formal. Semua hasil yang dicapai dicatat, hambatan-hambatan dan kegagalan diidentifikasi dan dicari sebabnya. Pada beberapa organisasi, bawahan diminta untuk membuat analisa sendiri atas hasil yang dicapainya. Langkah selanjutnya, atasan dan bawahan membahas hasil kerja dan sekaligus mencari cara untuk mengatasi hambatan pada masa berikutnya. Pada saat yang sama, bawahan biasanya sudah menyiapkan sasaran kerja yang ingin dicapai pada periode berikutnya. Kemudian atasan membicarakan hasil penilaiannya dengan atasan yang lebih tinggi, lengkap dengan usulan atau rencana yang akan dilakukan terhadap bawahannya.²⁹

2. Indikator Manajemen Kinerja

²⁹Tsaori Sofyan, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2014), h. 146-149.

Indikator kinerja guru terbagi dalam tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh seseorang. Adapun lima kompetensi kerja sebagai berikut. 1. Kompetensi (knowledge), adalah ilmu yang dimiliki individu dalam bidang tertentu. 2. Skill adalah unjuk kerja fisik maupun mental 3. Self concept adalah sikap individu, nilai-nilai yang dianut citra diri 4. Traits adalah karakteristik respon dan konsisten atas situasi atau informasi tertentu. 5. Motives adalah niat dasar konstan yang mendorong individu bertindak atau berperilaku tertentu.

Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi sedangkan variabel organisasi tidak berefek langsung terhadap perilaku dan kinerja individu seperti kepemimpinan, sumber daya manusia, imbalan, dan desain pekerjaan.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.³⁰

Robin mengemukakan dalam bukunya ada dua aspek kemampuan guru yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik berupa kemampuan fisik dan kemampuan

³⁰ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses Sertifikasi Guru*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2007), h.52.

intelektual.³¹ Pada dasarnya berbagai dimensi kemampuan guru tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua aspek yaitu kemampuan yang terkait dengan pekerjaan atau akademik yang lebih bersifat hard skill dan kemampuan pengembangan profesi atau non akademik yang lebih bersifat soft skills. Kemampuan akademik berhubungan dengan kemampuan guru dalam penguasaan bahan ajar (profesi) dan cara mengajar (pedagogis) sedangkan kemampuan non akademis berkaitan dengan kemampuan sosial dan personal. Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan dasar yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalani tugas sedangkan kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru. Oleh karena itu kualitas dan produktivitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kemampuan atau kompetensi guru harus diperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling diinginkan, tidak sekedar menjalankan kegiatan bersifat rutinitas.³²

Kinerja guru terlihat dari kompetensi-kompetensi yang dimilikinya meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hal tersebut dapat dilihat berikut ini.

a. Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pendidik dalam mengelola kelas secara efektif. Kemampuan manajerial yang baik akan menentukan keberhasilan pembelajaran.

1) Menguasai karakteristik peserta didik

³¹Robbins, *Organisational behaviour: Global and southern african perspectives* (2 nd edition). Cape Town: Pearson Education South Africa (Pty) Ltd. 2006), h. 51-54.

³²Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.209 .

- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- 3) Pengembangan kurikulum
- 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
- 5) Pengembangan potensi peserta didik
- 6) Komunikasi dengan peserta didik
- 7) Penilaian dan evaluasi

b. Kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta.

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
- 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
- 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

c. Sosial

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial.

- 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
- 2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat

d. Profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

- 1) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif³³

Banyak indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja guru namun jika dihubungkan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru maka indikator kinerja guru meliputi kegiatan guru dalam (1) perencanaan pembelajaran, (2) strategi pembelajaran, (3) penilaian proses dan hasil belajar, (4) menciptakan lingkungan belajar, (5) pengembangan profesional, dan (6) komunikasi.

3. Profesional Guru

a. Pengertian Profesional Guru

“Menurut Nana Sudjana yang dikutip oleh Uzer Usman dalam bukunya sebagai guru profesional, kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti mata pencaharian dan kata benda yang berarti orang yang berprofesi seperti guru, dokter, hakim, dll. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang dilakukan hanya oleh orang yang secara khusus dipersiapkan untuk itu, bukan pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang tidak dapat menemukan pekerjaan lain”.³⁴

Sedangkan guru, menurut Adler, yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku administrasi pendidikan kontemporer, guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan unsur keberhasilan pendidikan.

³³Imas Jujuniarti, Ajat Rukajat, Iyan Sopiyan, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh* (Jurnal Pendidikan Indonesia, 2021), h. 39

³⁴Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2011), h. 14.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Najm/53: 39-41

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Terjemahnya:

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan alasan yang paling sempurna”.³⁵

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak-anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah.³⁶ Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus.³⁷

”Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.³⁸

Dari pengertian diatas maka guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya, yang dimaksud

³⁵Departemen agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya, h.527.

³⁶ Ibrahim Bafadal, Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menuju Desentralisasi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 31.

³⁷ Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 6.

³⁸ Undang-undangan Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, ayat 1.

dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru.

Kompetensi adalah kelayakan pelaksanaan tugas, kompetensi merupakan faktor penting guru, sehingga kualitas dan produktivitas guru harus mencerminkan tindakan profesional yang berkualitas. Kompetensi atau keterampilan guru harus diterjemahkan kedalam perilaku yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas profesional mereka dengan cara yang paling diinginkan, tidak hanya melakukan kegiatan rutin..³⁹

Ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Tiga kompetensi tersebut yaitu:

- 1) Kompetensi profesional, artinya bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta tentang subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memiliki metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar-mengajar.
- 2) Kompetensi sosial, artinya bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai, dan tidak lupa dengan anggota masyarakat.
- 3) Kompetensi personal/kepribadian, artinya kemampuan guru untuk memiliki sikap kepribadian yang ditampilkan dalam perilaku yang baik dan terpuji, sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan dapat menjadi panutan atau teladan bagi orang lain terutama bagi siswa⁴⁰.

³⁹ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 209.

⁴⁰ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.59.

Satu dari tiga kompetensi yang disebutkan ini akhirnya dirinci lebih kecil karena dipandang penting dan harus, bukan hanya dipahami tetapi juga diraih oleh guru adalah kompetensi profesional. Dalam kompetensi profesional, seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dasar keguruan sebagai berikut:

- a) Guru dituntut menguasai bahan yang akan diajarkan,
- b) Guru mampu mengelola program belajar-mengajar,
- c) Guru mampu mengelola kelas dengan baik,
- d) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran,
- e) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan,
- f) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar.⁴¹

Menurut Ngalim Purwanto syarat untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki:

- 1) Berijazah
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Takwa kepada Tuhan YME dan berkelakuan baik
- 4) Bertanggung jawab
- 5) Berjiwa nasional.⁴²

Sedangkan syarat guru menurut Oemar Hamalik dalam bukunya Proses Belajar Mengajar, yang dikutip oleh Martinis Yamin dalam buku profesionalisasi guru dan implementasi KTSP, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi; 1) Memiliki bakat sebagai guru, 2) Memiliki keahlian sebagai guru, 3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, 4) Memiliki mental yang sehat, 5)

⁴¹Suharsimi Arikunto, Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1990), h. 238-240.

⁴²Ngalim Purwanto, Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 1994), h.127.

Berbadan sehat, 6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan luas, 7) Guru adalah manusia yang berjiwa pancasila, 8) Guru adalah seseorang warga negara yang baik.⁴³

Seorang guru profesional dituntut memiliki seperangkat kemampuan (Competency) yang beraneka ragam. Kemampuan-kemampuan yang dimaksud adalah seperti kemampuan dalam menguasai teknik belajar, menguasai bahan ajar dan lain-lain.

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberikan arahan dan dorongan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Walaupun segala perilaku guru selalu diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini adalah khusus perilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap profesionalnya. Pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan itu akan dibicarakan sesuai dengan sarannya, yakni sikap profesional keguruan

⁴³Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Press, 2008), h.7

terhadap: (1) peraturan perundang- undangan, (2) Organisasi profesi, (3) Teman sejawat, (4) Anak didik, (5) Tempat kerja, (6) Pemimpin, dan (7) Pekerjaan.⁴⁴

Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Dengan keahlian itu, seorang guru dapat menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

Seorang guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.⁴⁵

Karena itu sebagai orang yang mengemban amanat profesi mulia, seorang guru adalah pemimpin terhadap peserta didiknya dengan sebaik baiknya, dan suatu saat akan dimintai atas pertanggungjawaban atas kepemimpinan tersebut.

Dalam literatur yang lain dijelaskan bahwa guru yang profesional memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya
- 3) Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.

⁴⁴Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 42-43.

⁴⁵Ali Mudhofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 110-112.

Berdasarkan ciri-ciri diatas yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi sebagai sumber kehidupan. Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dunia pendidikan. Dengan demikian selain ciri-ciri diatas, guru profesional juga mempunyai ciri-ciri adanya peningkatan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah Guru dalam mendidik anak didik bertugas untuk:

- 1) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- 2) Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita-cita dan dasar negara kita Pancasila.
- 3) Sebagai perantara dalam belajar.
- 4) Guru adalah sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut sekehendaknya.
- 5) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.
- 6) Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan bila guru dapat menjalani lebih dahulu.
- 7) Guru sebagai administrator dan manajer.
- 8) Pekerjaan guru sebagai suatu profesi.
- 9) Guru sebagai perencana kurikulum.

- 10) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak. Guru harus turut aktif dalam segala aktifitas anak, misalnya dalam ekstrakurikuler membentuk kelompok belajar dan sebagainya.⁴⁶

Dalam Undang – Undang Sisdiknas Bab XI pasal 39, 40 dan 42 Tahun 2003 tentang dinyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya, memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁷

Dengan demikian secara singkat profesional guru adalah suatu profesi atau jabatan yang ditekuninya secara khusus dibidang pendidikan dan pengajaran, dan selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan profesinya, sehingga dapat menjadi guru yang berkualitas dan mampu mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya. Jadi bisa digambarkan bahwa pekerjaan yang profesional adalah pekerjaan hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus telah disiapkan melalui suatu jabatan tertentu, bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lain.

⁴⁶ Syaiful Bahri Djamarah, Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 37.

⁴⁷ Undang-undangan Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39, 40 dan 42.

b. Kode etik profesi guru

Suatu pekerjaan dikatakan profesional apabila pekerjaan tersebut memiliki kode etik. Apabila jalan raya memiliki rambu-rambu lalu lintas, suatu pekerjaan pun memiliki rambu-rambu pelaksanaannya. Rambu-rambu itu dibuat untuk agar pekerjaan dapat dijalankan dengan apa yang diharapkan. Hal inilah yang disebut kode etik. Kode etik adalah sumber etika, aturan sopan santun atau tata asusila, atau suatu hal yang hubungan dengan kesusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ia semacam penangkal dari kecenderungan manusia pengemban profesi yang ingin menyimpang atau menyeleweng, agar tidak jadi berbuat menyimpang.⁴⁸

Kode etik profesi merupakan tatanan menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan aktivitas suatu profesi. Pola tatanan seharusnya diikuti dan ditaati oleh setiap orang yang menjalankan profesi tersebut.

Kode etik pendidik adalah norma-norma yang mengatur hubungan kemanusiaan (hubungan relationship) antara pendidik dengan anak didik, orang tua anak didik, serta dengan atasannya. Suatu jabatan yang melayani orang lain selalu memerlukan kode etik. Bentuk kode etik suatu lembaga pendidikan tidak harus sama tetapi intrinsik mempunyai kesamaan isi yang berlaku umum, pelanggaran kode etik yang dilakukan akan mempengaruhi kewibawaan pendidik atau guru.⁴⁹

Kode etik guru menurut Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yaitu:

⁴⁸ Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2012), h. 52-53.

⁴⁹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2019) h. 84.

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan
- 6) Guru secara pribadi dan secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya
- 7) Guru memelihara hubungan seprofesi semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan nasional
- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
- 9) Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.⁵⁰

c. Peningkatan profesionalitas guru

Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum

⁵⁰Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2012), h. 58.

terakreditasi menjadi terakreditasi. Selain itu peningkatan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Prinsip mendasar berkenaan dengan aktivitas peningkatan kemampuan profesional guru yaitu:

- 1) Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu yang belum profesional menjadi profesional.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bilamana hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai. Prinsip dasar kedua tersebut didasarkan pada prinsip pertama diatas bahwa tujuan akhir pembinaan pegawai adalah bertumbuh kembangnya profesionalisme pegawai. Menurut Glickman, yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, dalam buku Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, guru profesional memiliki dua ciri, yaitu tingkat abstraksi (kemampuan) yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi.⁵¹

Kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima sikap, yakni :

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal
- 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi
- 3) Keinginan senantiasa untuk mengejar kesempatan perkembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan
- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi

⁵¹Ibrahaim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 44.

5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.⁵²

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sudah mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi paripurna. Tingkat komitmen guru terbentang dari suatu garis kontinum bergerak yang paling rendah menuju paling tinggi.

Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberi perhatiannya kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya jika guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatian dalam bekerja dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat banyak. Gickman menyatakan, yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam buku *Etika Profesi Keguruan*, bahwa “guru yang memiliki tingkat abstraksi yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu sendiri memecahkannya.”⁵³

Menurut Pantiwati, upaya meningkatkan profesional guru, diantaranya melalui (1) peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang

⁵² Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 48.

⁵³ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010), h. 59-60.

lebih tinggi bagi tenaga pengajar, (2) program sertifikasi. Selain sertifikasi, menurut Supriadi mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk KKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru berbagai pengalaman dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.

Selain itu dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Syaruddin Nurdin dan Basyirudin Usman yaitu dengan penanganan yang tepat terhadap semua aspek dan tahap sistem pengadaan guru, seperti perekrutan, pendidikan pra-jabatan, pengangkatan-pengangkatan dan pembinaan dalam jabatan (in service training).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam meningkatkan profesional guru, perlu adanya pembinaan untuk meningkatkan kemampuan guru, namun sebelum diadakan pembinaan guru, perlu diberikannya motivasi kepada guru untuk suatu pekerjaan, agar mendapatkan semangat, sehingga akan muncul komitmen untuk menjalankan pekerjaan. Karena jika pekerja atau guru bisa bekerja dengan baik tentunya guru memiliki komitmen yang tinggi atau baik.guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya perhatian dalam bekerja dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat banyak.

Secara singkat yang dimaksud peningkatan profesional guru disini adalah upaya untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menjadi guru yang berkualitas dalam profesi yang dimilikinya, dengan melalui beberapa cara seperti pembinaan, supervisi, evaluasi, pemberian motivasi dll.

4. Indikator Profesional Guru

Kompetensi memiliki banyak sekali pengertian. Beberapa pakar seperti Broke and Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful* (kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti).⁵⁴

Dalam hal ini penulis hanya akan membahas hal-hal yang terkait dengan kompetensi profesional Guru. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c). Artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan.⁵⁵

Menurut Oemar Hamalik guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil.
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
4. Guru tersebut mampu melaksanakan perannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.⁵⁶

⁵⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2011), h. 115

⁵⁵ Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 23

⁵⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 38

Menurut Mohammad Uzer Usman kompetensi profesional guru meliputi beberapa hal-hal berikut ini:

- a) Menguasai bahan pelajaran.
- b) Mampu mengelola program belajar mengajar.
- c) Melaksanakan program pengajaran.
- d) Menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.
- e) Menguasai landasan pendidikan.⁵⁷

Dengan kata lain guru yang profesional orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsi sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Guru yang profesional akan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kompetensi utama yang perlu dimiliki guru dalam mengajar minimal adalah kompetensi penguasaan materi pembelajaran, kompetensi pemanfaatan media pembelajaran, dan kompetensi penggunaan metode pembelajaran.

C. Kerangka Konseptual

1. Manajemen kinerja

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Sementara itu, kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Olehnya itu kinerja adalah tentang

⁵⁷Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 15-19

suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

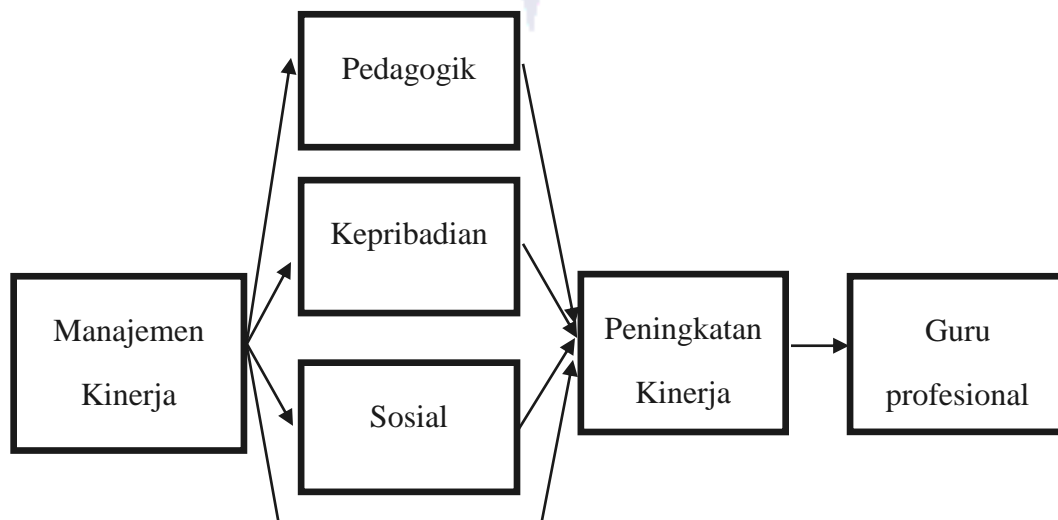
2. Profesional Guru

Profesional adalah orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

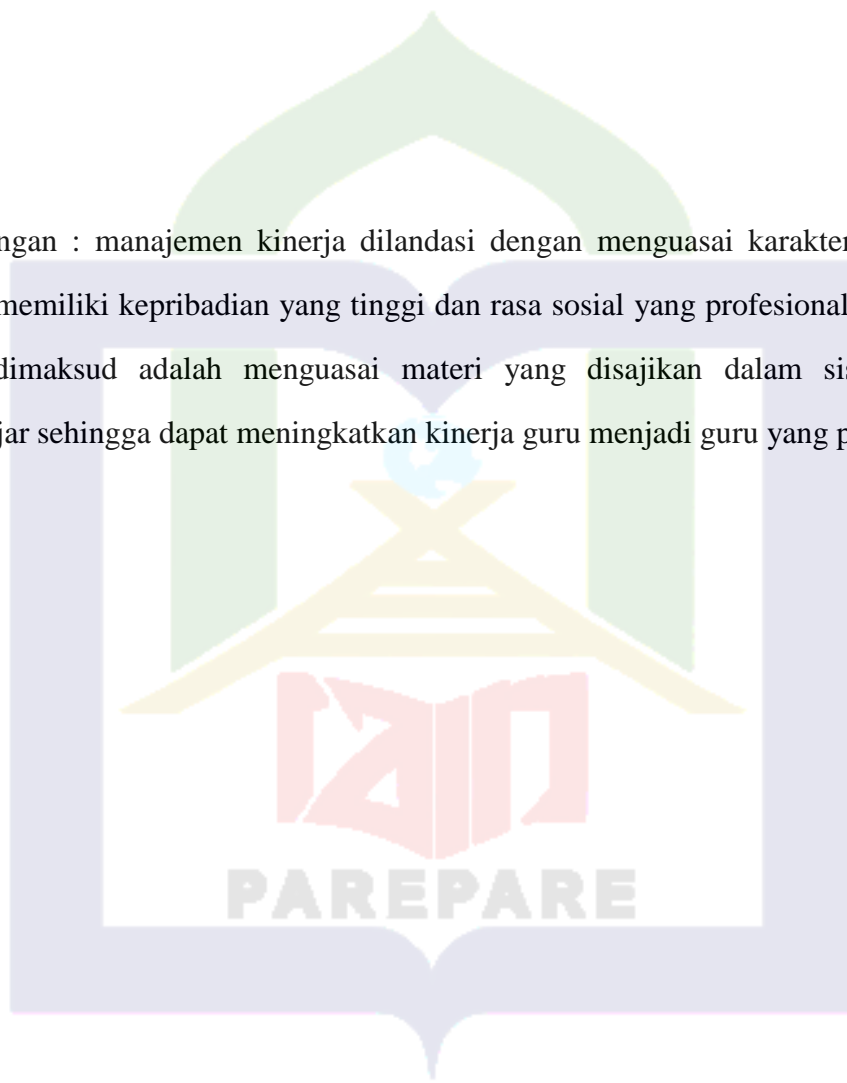
Dari pengertian diatas maka guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya, yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru.

D. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Keterangan : manajemen kinerja dilandasi dengan menguasai karakteristik peserta didik, memiliki kepribadian yang tinggi dan rasa sosial yang profesional. Profesional yang dimaksud adalah menguasai materi yang disajikan dalam sistem belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan kinerja guru menjadi guru yang profesional.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasa dan peristilahan.¹

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Jenis penelitian tersebut menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi atau fenomena sosial yang ada di sekolah dan upaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai ciri, karakter, sifat, model, tanda atau gambaran tentang kondisi, situasi atau fenomena tertentu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 4 Pinrang dengan cara mewawancarai langsung beberapa orang yang terlibat langsung dalam manajemen kerja serta profesional guru yang ada di sekolah tersebut, dalam hal ini kepala sekolah dan guru yang diwawancarai yaitu tentang kinerja dalam peningkatan profesional. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dan keterangan yang akurat mengenai praktik belajar dan mengajar yang dilakukan di sekolah tersebut.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 (Dua) bulan.

¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993), h.3.

C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti harus mempunyai fokus masalah peneliti yang telah ditentukan, agar pembahasan dalam penelitiannya tidak melebar atau menyempit atau bahkan malah tidak sesuai dengan yang dimaksudkan oleh peneliti. Oleh karena itu, penulis memfokuskan tentang manajemen kinerja dan peningkatan profesional guru di SMA 4 Pinrang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dilakukan penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif artinya data yang berbentuk kalimat bukan dalam bentuk angka. Data non numerik yaitu berupa hasil observasi, hasil wawancara juga dokumentasi dari peningkatan profesional guru melalui manajemen sekolah di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek yang dari mana dapat diperoleh. Apabila dalam penelitian menggunakan wawancara pada pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut adalah responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti

Jika ditinjau berdasarkan sifatnya, sumber data ada dua yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh melalui penelitian atau dari sumber asalnya yang pertama sebelum diuraikan oleh orang lain.² Data

²Hadikusuma, Hilman, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar maju, 2013)h.65

primer ini diperoleh peneliti langsung dari sumbernya tanpa melalui dokumen atau data yang ada di lembaga baik pemerintah maupun swasta misalnya data wawancara dan data hasil observasi langsung dari lokasi penelitian tentang bagaimana tingkat profesional guru dalam mengelola sekolah, yang menjadi sumber adalah kepala sekolah dan guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh peneliti melalui kepustakaan dan dokumentasi atau data statistik yang ada di lembaga pemerintah maupun swasta, yang merupakan hasil penelitian dan pengelolaan dari pihak lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sebagai langkah yang strategis dalam suatu penelitian, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.³ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang tampak merupakan perilaku yang dapat dilihat langsung, dapat didengar, dan juga data dapat dihitung serta diukur. Adapun tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan lingkungan yang diamati, aktifitas-aktifitas yang berlangsung serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu yang terlibat.⁴ Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati

³Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h.308

⁴Herdiansyah, Haris, *wawancara, Observasi, dan Focus Groups* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) h.132

secara langsung dilapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan karakteristik tenaga pengajar dan profesional guru. Pada observasi ini pendekatan penelitian pada peningkatan guru dan professional guru untuk mencapai guru yang profesional.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dilakukan bahwa wawancara (interview) adalah suatu keadaan atau suatu proses interaksi antara pewawancara melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang objek yang diteliti dan yang direncanakan sebelumnya. Adapun pihak-pihak yang dijadikan sampel wawancara yaitu tenaga pengajar, tenaga administrasi sekolah dan kepala sekolah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang cara memperoleh informasi dari berbagai sumber tertulis atau dokumen yang ada pada lembaga pendidikan UPT SMA Negeri 4 Pinrang. Dalam hal ini dokumen berfungsi sebagai sumber data karena dapat dimanfaatkan untuk membuktikan, memanfaatkan, dan menganalisis tentang peristiwa.

Dalam kegiatan ini peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen serta mengambil gambar yang terkait dengan pembahasan dan permasalahan penelitian.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, untuk menguji keabsahan data agar data yang dikumpulkan akurat serta mendapatkan makna langsung terhadap tindakan dalam penelitian. Maka penulis menggunakan metode triangulasi data, yaitu proses penguatan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang menjadi bukti temuan.⁵ Triangulasi merupakan metode pemeriksaan keabsahan data melalui pengecekan data-data yang telah didapat. Misalnya bertanya tentang pertanyaan yang sama pada subjek penelitian yang berbeda menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda. Sehingga data yang dilaporkan menjadi akurat dan kredibel.

G. Teknik Analisis Data

Melalui teknik pengelolaan data maka data baku yang telah dikumpulkan peneliti menjadi berguna. Analisis data sangat penting dalam mengolah data yang sudah terkumpul untuk diperoleh arti dan makna yang berguna dalam pemecahan masalah untuk mengetahui di SMA Negeri 4 Pinrang.

Analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.⁶ Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengekstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus

⁵ Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 82.

⁶Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), h. 16.

selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus gugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

2. Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid,

yang meliputi berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar atautkah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Manajemen Kinerja Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Seorang pendidik harus memiliki kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, karena kegiatan yang direncanakan dengan matang akan lebih terarah dan tujuan yang direncanakan/diinginkan akan mudah tercapai. Proses pelaksanaan perencanaan dan pembelajaran guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang tidak lain untuk meningkatkan kinerja guru dengandisusun dalam program tahunan sekolah.

Kepala sekolah (UPT) mengatakan bahwa :

“Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang antara lain melalui berbagai pembinaan dan pemberian motivasi. Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah UPT SMA Negeri 4 Pinrang sebagai pemimpin perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam tugasnya, sehingga jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan. Namun bimbingan dan arahan yang saya berikan, jangan sampai membuat guru dan tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.”¹

Dalam pengamatan peneliti, pelaksanaan perencanaan pembelajaran guru tidak hanya dilakukan oleh guru sendiri, melainkan ada tahap tahap melaksanakan perencanaan dan pembelajaran, yaitu dengan cara berdiskusi dengan guru-guru lain, membaca buku-buku yang lebih mendukung.

Secara garis besar perencanaan dan pembelajaran guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang meliputi:

a. Perencanaan dan pembelajaran guru

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, perencanaan pembelajaran di kelas X-XII terdiri dari beberapa program yang telah dibuat dan dilaksanakan

¹Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang, wawancara pada tanggal 14 Desember 2022.

oleh guru kelas. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang, Ibu Nopitasari N.A. Wawo, S.Pd dalam wawancara dengan peneliti mengatakan:

“guru-guru disini sudah membuat perencanaan pembelajaran. Kami sudah membuat RPP, untuk dokumen perencanaan lainnya yang kami buat itu kalender pendidikan, menghitung minggu efektif, membuat program tahunan, program semester, dan silabus”².

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat diketahui bahwa sebelum guru-guru melaksanakan proses pembelajaran dikelas, terlebih dahulu guru membuat perencanaan pembelajaran yang dapat menunjang jalannya proses belajar mengajar.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni, S.Pd. selaku Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang yang memberi penjelasan bahwa:

Baik itu membuat silabus, RPP atau membuat program tahunan. Dalam pembuatan rancangan pembelajara “guru yang ada di sekolah ini selalu membuat perencanaan pembelajaran, n itu harus sesuai dengan kurikulum dimana disekolah ini kami memakai kurikulum 2013 bagi kelas XI-XII dan kurikulum merdeka bagi kelas X.”³

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa didalam pembuatan rencana pembelajaran para guru harus berpedoman pada kurikulum yang digunakan oleh sekolah.

Informasi juga diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Risnoyanto, S.Pd., M.Pd. sebagai berikut:

“dalam merencanakan suatu pembelajaran itu direncanakan untuk dilaksanakan sebagai bentuk kinerja secara umum dari sekolah, dan Kepala sekolah selalu mengadakan pembinaan mengenai RPP, metode mengajar, pendekatan dalam pembelajaran, menilai kemampuan siswa, pemberian motivasi dan lainnya.”⁴

²Nopitasari. N.A. Wawo, S.Pd., Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 06 Desember 2022.

³Sri Wahyuni, S.Pd. Guru Seni Budaya UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *Wawancara* pada tanggal 06 Desember 2021.

⁴Risnoyanto, S.Pd., M.Pd. Guru sejarah UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 12 Desember 2022.

Berdasarkan keterangan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam merencanakan suatu pembelajaran kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengadakan pembinaan kepada guru-guru dalam mencapai tujuan.

Lebih lanjut, Ibu Sri Wahyuni, S.Pd menjelaskan tentang upayanya dalam meningkatkan kemampuannya untuk pembelajaran.

“Upaya saya dalam meningkatkan kemampuan dalam pembelajaran dengan mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Kelompok Kerja Guru (KKG), membaca buku-buku referensi yang lebih mendukung dan berdiskusi kepada guru-guru tentang permasalahan yang dihadapi, karena sama-sama memberi pelajaran kepada siswa yang sama, meski mata pelajaran yang berbeda, sehingga adanya diskusi tersebut dapat berbagi pengalaman.”⁵

Berdasarkan pengamatan peneliti, setelah guru mempersiapkan RPP, mendalami metode yang akan digunakan, penguasaan materi dan kesiapan mental. Mengirim guru mengikuti diklat atau seminar merupakan bagian dari upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

b. Strategi pembelajaran

Program ini disusun bertalian dengan kompetensi yang telah dirumuskan dan secara logis dikembangkan setelah kompetensi ditentukan. Model ini adalah seperangkat pengalaman dengan maksud memberikan fasilitas kepada para siswa untuk mengembangkan kompetensi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang maka didapatkan keterangan bahwa penyusunan perangkat pembelajaran di UPT SMA Negeri 4 Pinrang berpedoman pada

⁵Sri Wahyuni, S.Pd. Guru Seni Budaya UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *Wawancara* pada tanggal 06 Desember 2021.

kurikulum 2013. Berikut adalah keterangan wawancara dari Ibu Nopitasari N.A.

Wawo, S.Pd. sebagai guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang :

“Selama ini kami menyusun perangkat pembelajaran di UPT SMA Negeri 4 Pinrang berpedoman pada kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka. Pelatihan-pelatihan menyusun perangkat pembelajaran yang diadakan oleh lembaga-lembaga pendidikan juga kami ikuti untuk menambah pengalaman dan pengetahuan tentang perangkat pembelajaran ”.⁶

Observasi yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian berlangsung tentang sosok guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang, adalah bahwa guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang umumnya profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut dapat diamati dari kedisiplinan guru dalam belajar. Kedisiplinan ini dapat diamati dari perangkat pembelajaran guru berupa perencanaan-perencanaan pembelajarannya. Kesesuaian antara rencana pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajarannya baik dari segi waktu maupun ketuntasan bahan ajar yang diberikan. Profesional yang ditunjukkan oleh guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan siswa.

Penerapan beberapa metode pembelajaran oleh guru adalah salah satu strategi untuk membangkitkan minat belajar peserta didik. Hasil observasi peneliti bahwa guru dalam hal menggunakan metode bervariasi tergolong baik. Guru dalam mengajar menggunakan beberapa metode dalam mengajar seperti metode ceramah, tanya jawab, diskusi dan peragaan. Ibu Nopitasari N.A. Wawo, S.Pd. menyatakan dalam wawancaranya bahwa :

“ Jika hanya menggunakan satu metode saja dalam mengajar jadinya siswa akan cepat merasa bosan, jadi dalam mengajar harus diterapkan beberapa metode seperti ceramah, tanya jawab, diskusi dan peragaan”⁷

Ibu Sri Wahyuni, S.Pd. juga mengatakan:

⁶. N.A. Wawo, S.Pd., Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 06 Desember 2022.

⁷. N.A. Wawo, S.Pd., Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 06 Desember 2022.

“Beberapa siswa dalam proses pembelajaran yang saya lakukan menyukai metode ceramah dan metode diskusi. Saya juga memakai metode tanya jawab. Bagi peserta didik, metode diskusi dan tanya jawab adalah metode yang dapat meningkatkan minat belajar mereka”.⁸

Umumnya guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang menerapkan metode ceramah dan diskusi dalam pembelajarannya. Metode ceramah dalam pembelajaran masih dominan diterapkan oleh guru-guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

Beberapa alasan dikemukakan bahwa metode diskusi dapat membantu siswa menyampaikan gagasan tentang materi pembelajaran sementara metode tanya jawab dapat membantu peserta didik di UPT SMA Negeri 4 Pinrang menanyakan hal-hal yang belum mereka ketahui dan mendorong minat mereka untuk mencari tahu jawaban-jawaban dari setiap pertanyaan-pertanyaan yang muncul pada saat proses pembelajaran berlangsung. Salah satu faktor penentu keberhasilan belajar siswa dalam proses pembelajaran adalah strategi pembelajaran.

Metode pembelajaran terdiri atas metode ceramah, diskusi, tanya jawab, praktek, dan lain-lain. Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang umumnya menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajarannya untuk beberapa pokok bahasan yang menyangkut materi-materi yang bersentuhan langsung dengan kehidupan siswa. Beberapa peserta didik berpendapat bahwa metode tanya jawab dalam pembelajaran di UPT SMA Negeri 4 Pinrang masih kurang diminati oleh siswa. Metode tanya jawab ini masih cenderung ditakuti oleh siswa sebab persepsi yang terbangun terhadap metode ini adalah bahwa guru mencari

⁸Sri Wahyuni, S.Pd. Guru Seni Budaya UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *Wawancara* pada tanggal 06 Desember 2021.

tahu tentang sejauh mana tingkat pengetahuan dan pemahaman siswa terhadap bahan ajar yang telah diberikan. Bagi siswa yang memang memiliki prestasi yang baik akan memperlihatkan antusiasme yang bagus ketika guru menerapkan metode ini, sementara itu siswa yang memiliki pengetahuan di bawah rata-rata akan memperlihatkan sikap cemas jika guru menerapkan metode ini disebabkan oleh kesiapan mereka yang kurang bahkan tidak ada ketika guru melakukan tanya jawab.

Pada dasarnya metode ini tidak hanya digunakan untuk mencari tahu tentang tingkat pengetahuan dan pemahaman siswa terhadap materi yang telah diajarkan, akan tetapi juga dapat digunakan oleh guru saat memulai pelajaran untuk mengetahui sejauh mana wawasan siswa terhadap materi yang akan diajarkan. Metode tanya jawab juga dapat digunakan untuk mengingatkan kembali siswa tentang bahan ajar yang telah pernah diberikan. Tanya jawab dapat berbentuk lisan dan dapat juga berbentuk tulisan. Penerapan metode diskusi oleh guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang, para siswa cenderung memposisikan guru sebagai pemberi informasi.

Dalam kegiatan pengamatan dalam rangka penelitian ini, beberapa siswa masih kurang dalam hal memberikan informasi dari bahan yang didiskusikan, sehingga guru diharapkan dapat menyediakan sumber informasi sebanyak-banyaknya seperti buku, layanan online, dan lain sebagainya. Guru sebagai teman diskusi bagi siswa dapat menjadikan hubungan antara guru dan siswa sebagai hubungan yang saling menguntungkan. Siswa akan merasa mendapatkan wadah untuk membicarakan hal-hal yang ingin diketahuinya.

Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang berusaha untuk melakukan proses pembelajaran terhadap bidang studi yang diajarkannya secara maksimal melalui penggunaan kurikulum sebagai acuan pembelajarannya. Akan tetapi, hal ini tidak berlaku secara kaku dalam artian hanya sesuai dengan apa yang ada dalam kurikulum sebab tidak menutup kemungkinan khazanah atau wawasan pengetahuan siswa justru meluas disebabkan oleh pengaruh lingkungan dan perkembangan media komunikasi dan informasi.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya peningkatan kinerja guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang bahwa dalam indikator manajemen kinerja yang dilakukan dalam sekolah tersebut sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar siswa di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

c. Penilaian proses dan hasil belajar

Proses penilaian terkait dengan hasil belajar siswa selama satu semester, dan hal ini banyak dipengaruhi oleh faktor guru maupun siswa itu sendiri. Proses yang dilakukan oleh guru berdasarkan hasil belajar siswa, sementara hasil belajar siswa terkait dengan proses kegiatan belajar mengajar di kelas. Bapak Risnoyanto, S.Pd., M.Pd. selaku guru mengatakan bahwa :

“Proses penilaian itu disesuaikan dengan kompetensi tiap siswa yang meliputi kognitif dan afektif. Kognitif bisa didapat dari jenis tagihan yang meliputi kuis, pertanyaan lisan, ulangan harian, ulangan blok, tugas individu, tugas kelompok, dan aspek afektif didapat dari pengamatan terus menerus baik selama KBM ataupun tidak dan biasanya dilakukan dengan non ujian. Sementara di UPT SMA Negeri 4 Pinrang tidak memiliki indikator-indikator tertentu dalam menilai sikap, hanya dengan pengamatan selama siswa tidak melakukan tindakan negatif dan memenuhi SKBM maka langsung mendapat point B dan di kualitatifkan”.⁹

Bapak Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd. selaku kepala Sekolah mengatakan :

⁹Risnoyanto, S.Pd., M.Pd. Guru sejarah UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 12 Desember 2022.

“Proses penilaian disesuaikan dengan kemampuan siswa, anak dapat nilai berapa ya itu yang didapat bukan dimanipulasi karena alasan-alasan tertentu”.¹⁰

Proses penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai yang didapat dari setiap jenis tagihan siswa. Penilaian yang dilakukan seharusnya apa adanya tidak dibuat-buat ataupun dimanipulasi. Dari beberapa nilai ulangan harian dirata-rata, nilai tugas juga demikian.

Pelaporan hasil belajar identik dengan proses akhir tiap pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Proses ini memberi tanggungjawab sepenuhnya untuk guru melaporkan hasil belajar siswa.

Ibu Sri Wahyuni, S.Pd selaku gurumengatakan bahwa :

“Pelaporan hasil belajar siswa dalam bentuk raport yang akan dibagikan kepada orang tua siswa tiap akhir semester , dari raport tadi bisa menggambarkan hasil belajar siswa selama satu semester”.¹¹

Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd.selaku Kepala Sekolah juga mengatakan bahwa :

“Yang ditunggu-tunggu tiap akhir semester oleh siswa itu raport, siswa bisa mengetahui nilainya setelah terima raport.Pelaporan hasil belajar biasanya dalam bentuk raport digunakan sebagai laporan kepada siswa dan juga orangtua siswa “.¹²

Raport pada dasarnya merupakan hasil belajar siswa yang dibuat oleh guru, raport bisa digunakan sebagai diagnosis hasil belajar siswa, prediksi masa depan siswa, seleksi dan sertifikasi serta sebagai umpan balik dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Nilai raport sebagai nilai hasil belajar diupayakan

¹⁰Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 14 Desember 2022.

¹¹Sri Wahyuni, S.Pd. Guru Seni BudayaUPT SMA Negeri 4 Pinrang, *Wawancara* pada tanggal 06 Desember 2021.

¹²Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 14 Desember 2022.

mencakup nilai-nilai dari ranah kognitif dan afektif, sementara untuk psikomotorik kosong karena memang tidak ada praktek.

2. Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Dalam proses peningkatan profesionalitas guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang dipimpin oleh Kepala sekolah (UPT) dengan melibatkan beberapa pihak, yaitu: Kepala Sekolah, Guru, Waka Kurikulum, Waka Sarpras. Pelibatan berbagai unsur stakeholder lembaga bertujuan agar memperoleh program dalam peningkatan profesionalitas guru yang sesuai dengan harapan semua pihak. Sehingga dalam pembagian tugas dan tanggung jawabnya akan terlaksana dengan baik. Setiap program yang diusulkan para peserta rapat tidak semua disetujui. Melainkan ada proses seleksi yang nantinya akan disepakati oleh forum, dengan melihat visi, misi tujuan sekolah.

Secara garis besar pelaksanaan profesional guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang meliputi:

a. penguasaan materi pembelajaran

Penguasaan Materi Dalam pembelajaran para guru biasanya memberikan materi yang ada dalam pedoman kurikulum, sehingga setiap guru berusaha menjelaskan materi pelajaran secara sistematis, jelas, menyeluruh, pemberian penekanan pada suatu yang dianggap penting, dan lain-lain. Guru dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkannya. Maksudnya adalah menguasai spesifikasi ilmu atau bidang studi yang menjadi tugasnya dan materi pendalaman atau pengayaannya. Penguasaan ini tercermin dari pemahaman yang utuh tentang materi pokok yang ada dalam kurikulum dan diperkaya dengan wawasan keilmuan mutakhir.

Dengan demikian guru diharapkan tidak hanya sekedar menyampaikan materi pokok yang tertuang dalam kurikulum buku, namun juga dikembangkan dan dipercaya dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru memang dituntut untuk mempunyai penguasaan materi dalam pembelajaran, tujuannya adalah untuk memberikan pengetahuan serta pemahaman yang jelas kepada para siswa. Setiap guru memiliki cara-cara tersendiri untuk menyampaikan materi pokok pada siswa.

Guru yang menguasai materi tetapi kurang profesional dalam menjalankan tugasnya. Tetapi sebagian besar guru-guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang memiliki kemampuan penguasaan materi yang cukup baik hal itu dinyatakan dengan penyampaian materi secara lancar, sistematis disertai contoh-contoh, kadang dikaitkan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kadang menggunakan metode diskusi, kelompok, debat aktif. Guru tidak hanya memberi materi yang ada di dalam kurikulum semata, namun juga dikembangkan dengan memanfaatkan sumber-sumber informasi pengetahuan buku, media massa dan juga internet. Senada dengan hal tersebut, Bapak Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., selaku Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang mengatakan:

“Penguasaan materi oleh guru-guru pada umumnya cukup baik, karena dalam pembagian tugas mengajar guru sebagian besar disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya serta latar belakang pendidikannya, walaupun ada satu guru yang tidak memiliki latar belakang keguruan tetapi tidak diragukan lagi kemampuan menguasai materi dan mengembangkan materinya”.¹³

¹³Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang, wawancara pada tanggal 14 Desember 2022.

b. Pemanfaatan media pembelajaran dan metode pembelajaran

Media pembelajaran adalah segala sesuatu hal yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (bahan pembelajaran), sehingga dapat merangsang perhatian, minat, pikiran, dan perasaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Peneliti melakukan wawancara dengan Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., selaku Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang dengan kutipan wawancara sebagai berikut:

“saya selalu memberikan arahan kepada guru agar menyediakan media pembelajaran sebelum melakukan pembelajaran sesuai dengan tema yang dibahas dalam pembelajaran, karena media sangat membantu menyampaikan pesan”.¹⁴

Peneliti juga memperoleh informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni, S.Pd. selaku guru sebagai berikut:

“saya sering memakai media pembelajaran dalam proses pembelajaran agar siswa mengerti apa yang disampaikan sesuai dengan pembahasan yang dibahas dan menggunakan metode yang dapat menunjang kegiatan belajar-mengajar sehingga dapat dijadikan sebagai alat yang efektif untuk mencapai tujuan pengajaran. kemudiannya salah satu usaha yang tidak pernah guru tinggalkan adalah bagaimana memahami kedudukan metode sebagai salah satu komponen yang ikut ambil bagian bagi keberhasilan kegiatan belajar-mengajar. Tidak ada satu pun kegiatan belajar-mengajar yang tidak menggunakan metode pengajaran”.¹⁵

Untuk itu guru perlu menerapkan berbagai variasi metode pembelajaran dan berbagai media pembelajaran untuk tercapainya tujuan pembelajaran atau kompetensi.

Upaya guru dalam meningkatkan profesionalisme harus diusahakan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut: Pertama, memahami tuntutan standar profesi yang ada. Kedua, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan.

¹⁴Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd., Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang, wawancara pada tanggal 14 Desember 2022.

¹⁵Sri Wahyuni, S.Pd. Guru Seni Budaya UPT SMA Negeri 4 Pinrang, Wawancara pada tanggal 06 Desember 2021.

Ketiga, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi. Keempat, membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen. Kelima, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

3. Manajemen Kinerja dapat Meningkatkan Profesional Guru di UPT SMA

Negeri 4 Pinrang

Kinerja guru terlihat dari kompetensi kompetensi yang dimilikinya: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi, sosial, dan kompetensi profesional. Sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru seperti yang dikatakan oleh Ibu Nopitasari N.A. Wawo, S.Pd., selaku guru sebagai berikut:

“ ya, kami sebagai guru kami tentunya memiliki kompetensi pedagogik, seperti sebelum pembelajaran dimulai kami tentunya terlebih dahulu menguasai teori pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa agar nantinya ketika proses belajar mengajar dimulai/sedang berlangsung maka saya sebagai guru sudah mengetahui apa yang harus saya sampaikan dan selain itu saya juga sebagai guru harus mengetahui atau melihat perkembangan potensi peserta didik saya. Misalkan, apakah peserta didik saya mengerti apa yang saya sampaikan”¹⁶.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar, selain itu kompetensi ini memiliki pengaruh terhadap perkembangan potensi peserta didik.

“sebagai guru kita harus memiliki kepribadian yang baik, berwibawa, karena itulah yang akan dicontoh oleh peserta didik atau siswa kita, karena kalau

¹⁶ N.A. Wawo,S.Pd., Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi UPT SMA Negeri 4 Pinrang, wawancara pada tanggal 06 Desember 2022.

sikap kita sebagai guru sudah tidak baik maka itu yang akan dicontoh oleh peserta didik.”¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kepribadian seorang guru sangat berperan penting terhadap peningkatan profesional guru karena dengan sikap yang baik serta berwibawa maka hal itu dapat menjadi acuan yang baik oleh peserta didik.

“kami sebagai guru harus senantiasa bersosialisasi dengan sesama guru ataupun masyarakat untuk membangun kerjasama karena dengan memiliki hubungan yang baik antar sesama maka kami dapat bekerjasama pula dengan baik untuk mencapai tujuan yang ingin kami capai untuk peserta didik maupun untuk sekolah ini.”¹⁸

Berdasarkan keterangan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan bersosial yang baik juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru dengan berinteraksi dan membangun hubungan yang baik antara sesama guru ataupun masyarakat dapat membangun kerjasama guna menciptakan kinerja yang baik serta berpengaruh terhadap ketercapaian tujuan.

“ya kami sebagai guru haruslah memiliki sikap yang profesional karena kita ini adalah contoh yang baik peserta didik kita seperti kita ramah terhadap siswa, bertutur kata yang baik, serta senantian memberikan contoh yang patut dicontoh oleh siswa.”¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa memiliki sikap profesional juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru karena dengan ini guru dapat memberikan contoh yang baik bagi peserta didik melalui

¹⁷ N.A. Wawo,S.Pd., Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 06 Desember 2022.

¹⁸ N.A. Wawo,S.Pd., Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 06 Desember 2022.

¹⁹ N.A. Wawo,S.Pd., Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi UPT SMA Negeri 4 Pinrang, *wawancara* pada tanggal 06 Desember 2022.

penguasaan materi yang baik, senantiasa ramah kepada peserta didik serta tidak mengikutcampurkan urusan pribadi di dalam proses belajar mengajar.

B. Pembahasan

1. Manajemen kinerja guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Manajemen kinerja merupakan suatu cara yang dilakukan dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja, selain itu manajemen menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.²⁰

Pelaksanaan perencanaan pembelajaran guru tidak hanya dilakukan oleh guru sendiri, melainkan ada tahap tahap melaksanakan perencanaan dan pembelajaran, yaitu dengan cara berdiskusi dengan guru-guru lain, membaca buku-buku yang lebih mendukung, dalam merencanakan suatu pembelajaran kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam mengadakan pembinaan kepada guru dalam mencapai tujuan. Secara garis besar perencanaan dan pembelajaran guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang meliputi, perencanaan dan pembelajaran guru, strategi pembelajaran, penilaian proses dan hasil belajar, dimana sebelum guru-guru melaksanakan proses pembelajaran dikelas, terlebih dahulu guru membuat perencanaan pembelajaran yang dapat menunjang jalannya proses belajar mengajar, didalam pembuatan rencana pembelajaran para guru harus berpedoman pada kurikulum yang digunakan oleh sekolah.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 7

Metode strategi pembejaran guru, tidak hanya digunakan untuk mencari tahu tentang tingkat pengetahuan dan pemahaman siswa terhadap materi yang telah diajarkan, akan tetapi juga dapat digunakan oleh guru saat memulai pelajaran untuk mengetahui sejauh mana wawasan siswa terhadap materi yang akan diajarkan, selain itu adapula strategi proses dan hasil belajar, Proses penilaian terkait dengan hasil belajar siswa selama satu semester, dan hal ini banyak dipengaruhi oleh faktor guru maupun siswa itu sendiri. Proses yang dilakukan oleh guru berdasarkan hasil belajar siswa, sementara hasil belajar siswa terkait dengan proses kegiatan belajar mengajar di kelas.

2. Profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Profesional guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencarian,²¹ dimana dalam proses peningkatan profesional guru UPT SMA Negeri 4 Pinrang dipimpin oleh Kepala sekolah (UPT) dengan melibatkan beberapa pihak, yaitu: Kepala Sekolah, Guru, Waka Kurikulum, Waka Sarpras. Pelibatan berbagai unsur stakeholder lembaga bertujuan agar memperoleh program dalam peningkatan profesional guru yang sesuai dengan harapan semua pihak. Sehingga dalam pembagian tugas dan tanggung jawabnya akan terlaksana dengan baik. Setiap program yang diusulkan para peserta rapat tidak semua disetujui. Melainkan ada proses seleksi yang nantinya akan disepakati oleh forum, dengan melihat visi, misi tujuan sekolah.

²¹ Oemar Hamalik, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 27.

3. Manajemen kinerja dapat meningkatkan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Kinerja guru terlihat dari kompetensi kompetensi yang dimilikinya: kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, hal ini sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar, selain itu kompetensi ini memiliki pengaruh terhadap perkembangan potensi peserta didik.

Kepribadian yang baik akan sangat memengaruhi kesuksesan dalam mendidik murid, guru harus memiliki sifat-sifat kepribadian pendidik yang mencerminkan insan mulia yang patut ditiru. Bagi guru maupun calon guru mencontoh figur yang memiliki kepribadian ideal yang sukses dalam mendidik, hal ini berperan penting terhadap peningkatan profesional guru karena dengan sikap yang baik serta berwibawa maka hal itu dapat menjadi acuan yang baik oleh peserta didik.

Adapula kompetensi sosial yang berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru dengan berinteraksi dan membangun hubungan yang baik antara sesama guru ataupun masyarakat dapat membangun kerjasama guna menciptakan kinerja yang baik serta berpengaruh terhadap ketercapaian tujuan, dan kompetensi profesional sikap profesional juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru karena dengan ini guru dapat memberikan contoh yang baik bagi peserta didik melalui penguasaan materi yang baik, senantiasa ramah

kepada peserta didik serta tidak mengikutcampurkan urusan pribadi di dalam proses belajar mengajar.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian di UPT SMA Negeri 4 Pinrang yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang, melakukan berbagai indikator, yaitu meliputi: a) perencanaan pembelajaran, guru mempersiapkan RPP, mendalami metode yang akan digunakan, penguasaan materi dan kesiapan mental. Mengirim guru mengikuti diklat atau seminar merupakan bagian dari upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. b) strategi pembelajaran terdiri atas metode ceramah, diskusi, tanya jawab, praktek, dan lain-lain. Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang umumnya menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajarannya untuk beberapa pokok bahasan yang menyangkut materi-materi yang bersentuhan langsung dengan kehidupan siswa. c) penilaian dan hasil belajar, Proses penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai yang didapat dari setiap jenis tagihan siswa dan pelaporan hasil belajar identik dengan proses akhir tiap pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

2. Profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Upaya guru melaksanakan profesional di UPT SMA Negeri 4 Pinrang melakukan hal-hal sebagai berikut: Pertama, memahami tuntutan standar profesi yang ada. Kedua, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang

dipersyaratkan. Ketiga, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi. Keempat, membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen. Kelima, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

3. Manajemen Kinerja dapat Meningkatkan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Manajemen kinerja dapat meningkatkan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang berdasarkan pada:

- a. kompetensi pedagogik, dimana kompetensi pedagogik guru sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar, selain itu kompetensi ini memiliki pengaruh terhadap perkembangan potensi peserta didik.
- b. Kompetensi kepribadian, kepribadian seorang guru sangat berperan penting terhadap peningkatan profesional guru karena dengan sikap yang baik serta berwibawa maka hal itu dapat menjadi acuan yang baik oleh peserta didik.
- c. Kompetensi sosial, kemampuan bersosial yang baik juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru dengan berinteraksi dan membangun hubungan yang baik antara sesama guru ataupun masyarakat dapat membangun kerjasama guna menciptakan kinerja yang baik serta berpengaruh terhadap ketercapaian tujuan.
- d. Kompetensi Profesional, sikap profesional juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru karena dengan inii guru dapat memberikan contoh yang baik bagi peserta didik melalui penguasaan materi yang baik, senantiasa ramah

kepada peserta didik serta tidak mengikutcampurkan urusan pribadi di dalam proses belajar mengajar.

B. Saran

Tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak dan demi suksesnya kegiatan manajemen kinerja dan Peningkatan profesional guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang agar berjalan lebih lancar dan memperoleh hasil yang maksimal, maka penulis memberikan saran, antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Pinrang

Kepala sekolah adalah kunci dari keberhasilan sebuah lembaga dari tujuan yang ingin dicapai karena merupakan penentu kebijakan pertama di sekolah terutama dalam meningkatkan perilaku religius peserta didik, maka diharapkan mampu mengembangkan dan mengatur kegiatan-kegiatan religiusitas peserta didik meski pembagian waktu pembelajaran terbatas oleh kurikulum. Kepala sekolah juga diharapkan mampu mempertahankan program kegiatan yang sudah berjalan dengan baik.

2. Bagi Pendidik

Guru memiliki peranan yang sangat penting karena mereka terlibat langsung dalam menghadapi peserta didik. Hendaknya mereka senantiasa berupaya mengembangkan kemampuannya, karena guru adalah cerminan langsung peserta didik di sekolah dan orang tua adalah landasan bagaimana peserta didik berperilaku.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Al-Karim

- Abidin, Faisal. *Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MA Nahdtul Muslimin Undaan Kudus*. Skripsi Jurusan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1990.
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- _____, *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menuju Desentralisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Bahri Djamarah, Syaiful, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Baird, Lloyd, *Managing Performance*, USA: John Wiley & Sons 1986
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2012.
- Chintra, Miss Nurul Aiman, *Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyaj Nurul Islam Ringin Wok Kota Semarang*, Skripsi Jurusan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2017.
- Costello, Sheila J. *Effective Performance management*, New york: Mc Graw-Hill Companies,inc, 1994.
- Danim, Sudarwan, *Profesionalisasi dan etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta,2010.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* , Jakarta: PT. Sikma Exama Arkanleema 2009.
- Dermawan Wibisono. *Manajemen Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Erlangga ,2011.
- Desseler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Hamalik, Oemar, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

- _____, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Haris, Herdiansyah, *wawancara, Observasi, dan Focus Groups*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Hilman, Hadikusuma, *metode pembuatan kertas kerja atau skripsi ilmu hukum*, Bandung: Mandar maju, 2013.
- Juniarti, Imas, Ajat Rukajat, Iyan Sopiyan, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh* Jurnal Pendidikan Indonesia, 2021.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses Sertifikasi Guru*, Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2007.
- _____, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993.
- Mudhofir, Ali, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*, Malang: UIN-Maliki Perss, 2011.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004
- Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Purwanto, Ngalm, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 1994.
- Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Robbins, *Organisational behaviour: Global and southern african perspectives* (2 nd edition). Cape Town: Pearson Education South Africa (Pty) Ltd. 2006.

- Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Saefullah, U. *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- _____, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Saondi, Ondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sofyan, Tsaori, *Manajemen Kinerja Performance Management*, Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2014.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsaputra, Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Rafika Aditama, 2010.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2019.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Udekusuma, *Performance Manajement*. University of Indonesia, 2007.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Guru dan Dosen, Pasal 1, ayat 1.
- Undang-undangan Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39, 40 dan 42.
- Uzer Usman, Moh, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- _____, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Press, 2012.
- Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Press, 2008.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS TARBİYAH**

Alamat : Jl. Amal Bakri No. 08 Sorong Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 Fax.24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.4641/ln.39/FTAR.01/PP.00.9/ /11/2022 24 November 2022
Lampiran : 1 Bundel Proposal Penelitian
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Sulawesi Selatan
di,-

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : Chaerun Nisa
Tempat/Tgl. Lahir : Alakkang, 17 Januari 2001
NIM : 18.1900.008
Fakultas / Program Studi : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Dusun Alakkang, Desa Maritenggae, Kec. Suppa,
Kab. Pinrang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kab. Pinrang dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Manajemen Kinerja Dan Peningkatan Profesional Guru Di UPT SMA Negeri 4 Pinrang**". Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan November sampai bulan Desember Tahun 2022.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

- 1 Rektor IAIN Parepare
- 2 Dekan Fakultas Tarbiyah



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telep. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulseprov.go.id> Email : ptsp@sulseprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **12649/S.01/PTSP/2022** Kepada Yth.
Lampiran : - Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
Perihal : **izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor : B.4641/In.39/FTAR.01/PP.00.9/11/2022 tanggal 24 November 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **CHAERUN NISA**
Nomor Pokok : **18.1900.008**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" MANAJEMEN KINERJA DAN PENINGKATAN PROFESIONAL GURU DI UPT SMA NEGERI 4 PINRANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **30 November s/d 31 Desember 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 29 November 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : **PEMBINA UTAMA MADYA**
Nip : **19630424 198903 1 010**

Tembusan Yth
1. Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 12649/S.01/PTSP/2022

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20221128703170



Catatan :
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMA NEGERI 4 PINRANG
Jalan Andi Waweng No.7 ☎ (0421) 3313782 Suppa Kab.Pinrang 91272
Email : sman4pinrang@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. 422/ 32 /UPT SMA.04/PRG/DISDIK


Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang, Kabupaten Pinrang menerangkan bahwa:

Nama : **CHAERUN' NISA**
Nomor Pokok : 18.1900.008
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan / Lembaga : Mahasiswa (S.1) IAIN Parepare
Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare
Waktu Penelitian : Mulai tgl 30 November s.d 31 Desember 2022

Yang tersebut namanya diatas telah melaksanakan penelitian pada UPT SMA Negeri 4 Pinrang dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul:

**“ MANAJEMEN KINERJA DAN PENINGKATAN PROFESIONAL GURU
DI UPT SMA NEGERI 4 PINRANG”**

Demikianlah surat keterangan penelitian ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

9 Januari 2023
Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Drs. H. NURI BOHARI, M.Pd.
1231 199602 1 002

Pedoman Wawancara Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS TARBIYAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : CHAERUN' NISA
NIM : 18.1900.008
FAKULTAS : TARBIYAH
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JUDUL : MANAJEMEN KINERJA DAN PENINGKATAN
PROFESIONAL GURU DI UPT SMA NEGERI 4
PINRANG

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara untuk Kepala Sekolah

1. Bagaimana manajemen kinerja di sekolah ini?
2. Apa sajakah program yang telah bapak rencanakan dalam peningkatan manajemen kinerja guru di sekolah ini?
3. Bagaimana proses pelaksanaan dari direncanakan yang bapak buat untuk meningkatkan kinerja guru?
4. Apakah seluruh guru terlibat di dalamnya?

5. Bagaimana bentuk pelaporan hasil belajar dari guru di sekolah ini?
6. Bagaimana cara bapak mengarahkan para guru dalam melaksanakan manajemen kinerja guru di sekolah ini?
7. Bagaimana penguasaan materi dari guru guru yang ada di sekolah ini?
8. Apakah ada hasil yang terlihat dari pelaksanaan program tersebut?
9. Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru khususnya dalam peningkatan profesional guru?
10. Bagaimana penempatan kinerja guru di seolah ini berlangsung?
11. Bagaimana cara bapak meningkatkan profesinal guru di sekolah ini?
12. Apa sajakah kendala yang bapak rasakan dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru di sekolah ini?

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul diatas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 01 Agustus 2022

Mengertahui,-

Pembimbing Utama

Drs. Abd. Rahman K, M.Pd
NIP. 19621231 199103 1 033

Pembimbing Pendamping

Dr. Buaerah, M.Pd.
NIP. 19801105 200501 1 004

Pedoman wawancara untuk guru

1. Apa persiapan atau perencanaan bapak/ibu sebelum melakukan pembelajaran di kelas?
2. Apakah bapak/ibu memiliki kendala dalam melakukan persiapan atau perencanaan pembelajaran?
3. Metode dan media apa yang bapak/ibu gunakan dalam pembelajaran?
4. Sudah pernahkah bapak/ibu mengikuti pelatihan-pelatihan menyangkut peningkatan kinerja guru?
5. Bagaimana pendapat bapak/ibu dengan profesional?
6. Bagaimana proses penilaian dan hasil belajar yang bapak/ibu lakukan?
7. Bagaimana menurut bapak/ibu tentang kinerja guru di sekolah ini?
8. Apakah menurut bapak/ibu, sudah menempatkan kinerja guru di sekolah sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan guru?

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul diatas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 01 Agustus 2022

Mengertahui,-

Pembimbing Utama

Drs. Abd. Rahman K, M.Pd
NIP. 19621231 199103 1 033

Pembimbing Pendamping

Dr. Buaerah, M.Pd.
NIP. 19801105 200501 1 004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd.

Jabatan : Kepala UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Menyatakan bahwa:

Nama : Chaerun nisa

Nim : 18.1900.008

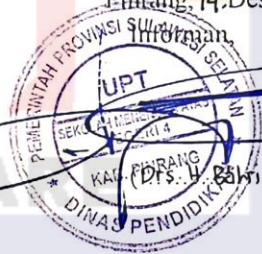
Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Benar telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal 14, Desember 2022 di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 14. Desember 2022



(Drs. H. Bahri Bohari, M.Pd.)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SRI WAHYUNI - s.pd.

Jabatan : GURU

Menyatakan bahwa:

Nama : Chaerun nisa

Nim : 18.1900.008


Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Benar telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal Desember 2022 di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, Desember 2022
Informan,


(... Sri Wahyuni S. Pd.)

PAREPARE

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risnoyanto, S.Pd., M.Pd

Jabatan : Guru Mapel

Menyatakan bahwa:

Nama : Chaerun nisa

Nim : 18.1900.008

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Benar telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal 12 Desember 2022 di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 12 Desember 2022

Informan,



(Risnoyanto, S.Pd., M.Pd.)

PAREPARE

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nopitasari. N. A. Wawo, S.Pd.

Jabatan : Guru Mata Pelajaran

Menyatakan bahwa:

Nama : Chaerun nisa

Nim : 18.1900.008


Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : manajemen Kinerja dan Peningkatan Profesional Guru di UPT SMA Negeri 4 Pinrang

Benar telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal Desember 2022 di UPT SMA Negeri 4 Pinrang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, Desember 2022
Informan,


(Nopitasari N.A. Wawo, S.Pd.)


PAREPARE

DOKUMENTASI







BIODATA PENULIS



Penulis bernama lengkap Chaerun' nisa, lahir di Alakkang pada tanggal 17 Januari 2001. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara. Ayahnya bernama Gandhi dan ibunya bernama Darawisa. Penulis dapat dihubungi melalui khaerunn215@gmail.com. Penulis mulai menempuh pendidikan formal pada usia 5 tahun di TK Barakasanda pada tahun 2005-2006, dan melanjutkan pendidikan dasar di SDN 203 Suppa pada tahun 2006-2012.

Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan MTs DDI Lil-Banat Parepare dan selesai pada tahun 2015, setelah itu penulis menempuh pendidikan di SMA Negeri 4 Pinrang jurusan IPS pada tahun 2015-2018. Tamat dibangku SMA, Penulis memutuskan melanjutkan kuliah di program pendidikan S1 pada tahun 2018 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) pare-pare dengan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah. Penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang selama satu bulan dan melaksanakan Praktek Pengenalam Lapangan (PPL) di SMA Negeri 4 Pinrang selama satu bulan.

