

Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Sungsang Dwi Ismarwanto¹⁾, Muhamad Ridwan²⁾, John Chaidir³⁾

Universitas Primagraha^{1,2,3)}

ismarwanto.dwi.sungsang@gmail.com¹, jawong298@gmail.com², johnchaidir@upg.ac.id³

ABSTRAK

Kinerja guru menjadi tolok ukur keberhasilan dunia pendidikan, oleh karenanya peran guru memiliki pengaruh kuat terhadap peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru ditentukan oleh empat faktor yaitu: (1) lingkungan; (2) karakteristik individu; (3) karakteristik organisasi; dan (4) karakteristik pekerjaan. Kepala Sekolah berperan penting dalam melakukan pengawasan, pengevaluasian dan memotivasi untuk peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci

Kinerja Guru; Strategi Peningkatan Kinerja

Teacher performance is a benchmark for the success of the world of education. Therefore, the role of the teacher has a strong influence on students so that learning objectives can be adequately achieved as expected, shown in their appearance, actions, and work performance. Teacher performance is determined by four factors, namely: (1) environment; (2) individual characteristics; (3) organizational characteristics; and (4) job characteristics. Principals play an important role in supervising, evaluating, and motivating to improve teacher performance.

Keywords

Teacher Performance; Performance Improvement Strategy

PENDAHULUAN

Aset paling berharga dalam organisasi adalah Sumber daya manusia, oleh karenanya manusialah yang dapat menggerakkan berbagai macam sumber daya hingga kecanggihan teknologi. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013). Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus di miliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sebab itulah yang menjadi alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru. Yamin & Maisah (2010) mengatakan kinerja guru berkaitan dengan aktivitas menyeluruh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya dapat berasal dari diri sendiri diantaranya masih rendahnya motivasi kerja, wawasan dan pengetahuannya selain itu dapat berasal dari rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerjanya. Kebanyakan guru terpengaruh oleh semangat kerja rekan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman selain itu dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik yang menurunkan semangat kerja. Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat memberikan pengawasan, pengaturan serta memotivasi agar dapat mencapai tujuan sekolah. Oleh karenanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata performance. kata performance memberikan tiga arti, yaitu: (1) berarti prestasi, seperti dalam konteks atau kalimat "high performance car" atau "

mobil yang sangat cepat”; (2) berarti pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “folk dance performance”, atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) berarti pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “in performing his/her duties” (Ruky, 2002). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Payaman (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hariandja (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang sesuai dengan norma dan etika yang telah diterapkan Supardi (2013).

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil prestasi seseorang yang diwujudkan dalam aktivitas dalam menjalankan peran dan fungsinya diorganisasi.

Definisi Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Sejalan dengan Supardi, Kompri (2015) mengartikan kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah sesuai dengan kode etikanya.

Strategi Peningkatan

Rendahnya kinerja guru tentu dapat mempengaruhi performa dari sekolah sehingga dapat menjadi sorotan kepala sekolah untuk ditindaklanjuti. Rendahnya kinerja guru

dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Menurut Uhar, upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

1. Pelatihan: Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Menurut Randal S. Schuler, Susan E. dalam Sinambela (2012), sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, efektif, dan psikomotorik. Selain itu hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah. Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan. Menurut Sinambela (2012), Hal ini disebabkan karena pelatihan tidak dirancang dengan baik, tidak terkait dengan kinerja, atau hasil pelatihan tidak dianalisis karena pihak sekolah menganggap bahwa pelatihan hanya merupakan kebutuhan sekolah untuk mengarahkan anggaran ke dalam program peningkatan kinerja. Pelatihan dapat terlaksana dengan optimal jika direncanakan berdasarkan kebutuhan, metode, dan tepat

waktu. Pelatihan ini sangat cocok untuk guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih memiliki sedikit pengetahuan dan keterampilan.

2. **Motivasi Kerja:** Fenomena pegawai berkualitas, tetapi memiliki kinerja rendah sering ditemui di sejumlah organisasi. Tidak sedikit para guru bekerja di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan karena tidak mau. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi merupakan penanganan yang paling tepat. Tujuan motivasi adalah mendorong guru untuk bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang diberikan. Motivasi kinerja memiliki empat tahap, yaitu (1) penerapan standar kinerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) motivasi kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Library Research yaitu penelitian kepustakaan, menurut Nazir (2011) bahwa Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Dalam hal ini penulis memperdalam, mengkaji, dan menelaah literatur-literatur yang berkaitan dengan manajemen peserta didik, kemudian penulis lakukan analisis mendalam, dan selanjutnya disusun dalam bentuk artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan Supardi (2013). Sedangkan menurut Sardiman (2011) menyebutkan bahwa sehubungan dengan beberapa fungsi yang dimiliki guru maka terdapat beberapa aspek utama yang merupakan kecakapan serta pengetahuan dasar bagi guru yaitu: 1) Guru harus dapat memahami dan menempatkan kedewasaannya. Sebagai pendidik harus mampu menjadikan dirinya sebagai teladan dimana guru harus mampu memberi contoh perilaku yang baik, terbuka, serta menghindari segala perbuatan tercela dan tingkah laku yang dapat menjatuhkan martabat pendidik. 2) Guru harus mengenal diri siswanya. 3) Guru harus memiliki kecakapan memberikan bimbingan. 4) Guru harus memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan di Indonesia pada umumnya sesuai dengan tahap-tahap pembangunan.

5) Guru harus memiliki pengetahuan yang bulat dan baru mengenai ilmu yang diajarkan.

Terdapat 8 keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai guru. Mulyasa (2013) yaitu: (1) Keterampilan bertanya, (2) Keterampilan memberi penguatan, (3) Keterampilan mengadakan variasi, (4) Keterampilan menjelaskan, (5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (6) Membimbing diskusi kelompok kecil, (7) Keterampilan mengelola kelas, (8) Mengajar kelompok kecil dan perorangan.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan: (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Saud (2013) mengatakan bahwa kinerja guru dalam proses mengajar harus memiliki kompetensi yang terdiri dari; merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar, dan menilai kemajuan proses belajar mengajar. Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan pengembangan diri.

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

Hasil pekerjaan guru dilihat dari hasil yang telah dicapai oleh siswa. Dalam konteks pembelajaran sistem evaluasi menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan, yang mana sistem evaluasi tidak hanya berbentuk tugas, ulangan melainkan guru-guru juga menilai siswa dari segi afektif, kognitif dan psikomotorik. Oleh karena itu, seorang guru perlu melakukan evaluasi terhadap belajar siswa untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan siswa tersebut dalam mengikuti proses kegiatan belajar di kelas. tapi bukan hanya siswa saja yang harus dievaluasi melainkan guru juga harus dievaluasi untuk mengetahui apakah sudah maksimal dalam menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik atau sebaliknya. Mulyasa (2013) menyebutkan bahwa pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (*in service training*) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun peningkatan kemampuan (*up-grading*). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (*informal*) atau bersama-sama, seperti: *on the job training*, *workshop*, *seminar*, *diskusi panel*, *rapat-rapat*, *simposium*, *konferensi*, dan sebagainya.

Saud (2013) menjelaskan bahwa pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru, dapat dikembangkan melalui berbagai alternatif sebagai berikut: 1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru. 2) Program penyetaraan dan sertifikasi. 3) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi. 4) Program supervisi pendidikan. 5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). 6) Simposium guru. 7) Program pelatihan tradisional lainnya. 8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah. 9) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah. 10) Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas). 11) Magang. 12) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan. 13) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi. 14) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat.

Penilaian kinerja guru yang merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan ketrampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan. Ambarita (2015) menjelaskan terdapat 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain; (1) Menguasai bahan/materi pelajaran; (2) Mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola Kelas; (4) Menggunakan media dan sumber belajar; (5) Menguasai landasan pendidikan; (6) Mengelola Interaksi Pembelajaran; (7) Menilai prestasi belajar siswa; (8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi

sekolah dan; (10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Berdasarkan serangkaian uraian tersebut dapat disimpulkan indikator kinerja guru dalam mengajar terdiri atas: 1. Perencanaan pembelajaran, 2). Pelaksanaan pembelajaran, 3) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran.

Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diangkat dan ditugaskan secara formal menjadi pemimpin bagi sebuah sekolah untuk memberdayakan dan memimpin sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah Muspawi (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat urgen dalam sekolah, karena maju mundurnya sebuah sekolah tergantung kepada bagaimana kepemimpinan sekolah tersebut. Menurut Musbikin (2013) adapun upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: 1) Pembinaan kinerja guru, 2) Pengawasan kinerja guru, 3) Pemberian motivasi, 4) Pengevaluasian kinerja guru.

Membina Kinerja Guru

Pengembangan SDM tenaga pendidik merupakan kewajiban untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Para guru diikutsertakan dalam berbagai kegiatan-kegiatan seperti seminar, bimbingan teknis, workshop dan kepelatihan-pelatihan yang diprogramkan oleh pemerintah maupun diadakan oleh pihak sekolah. Dari berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengembangan SDM tersebut dapat memberikan tolak ukur keberhasilan guru dalam menjadi pendidik yang profesional. Para guru berhak diberikan sertifikasi sebagai legalitas tenaga pengajar yang memiliki mutu dan dapat ditingkatkan taraf hidup dan kelayakannya.

Mengawasi Kinerja Guru

Kepala sekolah melakukan pengawasan seperti melaksanakan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran. Dengan cara ini kepala sekolah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah dapat mengamati dan memahami sisi kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar, untuk kemudian sebagai bahan pengambilan kebijakan yang tepat. Pengawasan ditujukan tidak hanya terhadap tindakan guru ketika mengajar, tetapi juga meliputi berbagai hal dalam keseharian guru, termasuk mengenai sikap kepribadian, dan masalah perlengkapan mengajar.

Memberikan Motivasi

Kepala sekolah memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, pemberian motivasi dari kepala sekolah dapat berdampak positif terhadap kinerja guru karena motivasi merupakan salah satu cara untuk membangun semangat guru. Pemberian penghargaan dan memberikan hadiah merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan terhadap guru yang berprestasi. Dengan memberikan penghargaan guru dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Muspawi (2020) menginformasikan bahwa diantara hal yang dapat kepala sekolah lakukan untuk memotivasi guru adalah pertama memberikan reward dan punishment, mengajak guru untuk bekerja secara ikhlas, meningkatkan fasilitas kerja, serta menjaga kedekatan dengan para guru.

Mengevaluasi Kinerja Guru

Kegiatan mengevaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Manfaat evaluasi kinerja guru: (a). Untuk memahami secara faktual kinerja guru. (b). Untuk meningkatkan kinerja guru. (c). Untuk mengetahui keberhasilan kegiatan belajar. (d). Untuk melakukan perbaikan kegiatan belajar. Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi guru dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh, bersikap sabar dan pengertian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik peran dari seorang kepala sekolah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pengajaran di sekolah.

KESIMPULAN

Strategi Peningkatan Kinerja Guru merupakan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh pemilik kewenangan di sekolah yang dalam hal ini adalah kepala sekolah. Para guru harus memiliki kinerja yang baik, perilaku baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, sebab guru merupakan figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah, dari guru ilmu pengetahuan ditransfer kepada para siswa, dan dari kinerja guru pula kepribadian dan prestasi siswa dapat terbentuk. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: 1) Memberikan pembinaan kepada guru melalui peningkatan SDM dari berbagai kegiatan yang diprogramkan oleh pemerintah maupun sekolah, 2) Mengawasi kinerja guru, 3) Memberikan motivasi kepada para guru, 4) Mengevaluasi kinerja guru.

REFERENSI

- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019) (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111-117.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hu, B., Leopold-Wildburger, U., & Strohhecker, J. (2017). Strategy map concepts in a balanced scorecard cockpit improve performance. *European Journal of Operational Research*, 258(2), 664-676.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.
- Liao, Y. S. (2005). Business strategy and performance: The role of human resource management control. *Personnel Review*, 34(3), 294-309.
- Mills, J., & Bourne, M. (2002). *Strategy and performance (Vol. 2)*. Cambridge University Press.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musbikin, I. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Riau : Zanafa
- Muspawi, M. (2020). The Role Of Leaders In Increasing Motivation Teacher Work In Pondok Pesantren. *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 20-30.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Santos-Vijande, M. L., López-Sánchez, J. Á., & Trespalacios, J. A. (2012). How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy, and performance. *Journal of business research*, 65(8), 1079-1089.
- Saud, Udin S. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta
- Schweizer, K., Paechter, M., & Weidenmann, B. (2003). Blended learning as a strategy

- to improve collaborative task performance. *Journal of Educational media*, 28(2-3), 211-224.
- Siddique, C. M. (2004). Job analysis: a strategic human resource management practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 219-244.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stede, W. A. V. D., Chow, C. W., & Lin, T. W. (2006). Strategy, choice of performance measures, and performance. *Behavioral research in accounting*, 18(1), 185-205.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wahyudi, W., Kurniasih, D., Haryadi, D., & Haquei, F. (2022). Strategy To Improve Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3543-3548.
- Widoyoko, S. E. P., & Rinawat, A. (2012). Pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2).
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.