

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU DI SD ISLAM TERPADU ANNI'MAH

Hanafiah¹, Faiz Karim Fatkhullah², Prisna Defauzi³, Ahadiat⁴, Nany Kusmiyati⁵

Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia ^{1,2,3,4,5}

hanafiah@uninus.ac.id¹, faizkarim@uninus.ac.id², ideprisna@gmail.com³,
ahadiat48@gmail.com⁴, nanykusmiyati@gmail.com⁵

ABSTRACT

The general objective of this research is to describe the management of improving teacher performance at SDIT Anni'mah. The specific objectives are to describe: 1) teacher performance improvement planning, 2) teacher performance improvement management, 3) teacher performance improvement implementation and 4) teacher performance improvement evaluation. This research method is descriptive qualitative and data collection techniques are interviews, observations, and documentation. The research subjects were school principals and teachers. The results of the study show that the planning, management, implementation and evaluation of teacher performance improvements are effective.

Keywords: *Improvement management: Teacher performance*

ABSTRAK

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah. Tujuan khusus adalah untuk mendeskripsikan: 1) perencanaan peningkatan kinerja guru, 2) pengelolaan peningkatan kinerja guru, 3) pelaksanaan peningkatan kinerja guru dan 4) evaluasi peningkatan kinerja guru. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data adalah wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi peningkatan kinerja guru berjalan secara efektif.

Kata Kunci: Manajemen peningkatan; Kinerja guru

PENDAHULUAN

Faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan salah satunya dapat dilihat dari kinerja guru. Guru termasuk living organism yang memungkinkan berfungsinya lembaga pendidikan. Setiap guru dituntut memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 Tentang Standar dan Kualifikasi Kompetensi guru, bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang berlaku secara nasional. Setiap guru juga dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan peserta didiknya, mempunyai kreasi dan inovasi dalam mendidik, serta memiliki etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya sebagai guru.

Permasalahan yang terjadi banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuannya dan keahliannya. Hasil studi yang dikeluarkan oleh Pusat Penelitian Kebijakan, Balitbang, Kemdikbud, menunjukkan bahwa tingkat ketidaksesuaian guru SD mencapai 29,3% dengan tingkat ketidaksesuaian yang paling tinggi terjadi pada Guru Agama yang mencapai 54% (Yaya Jakaria, 2014:499).

Permasalahan tersebut juga terjadi di SDIT Anni'mah yang berlokasi di Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. Berdasarkan temuan awal, didapatkan permasalahan guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuannya, terdapat guru yang kurang disiplin, tugas dan fungsi guru belum dilaksanakan secara optimal, dan beban tugas yang diberikan kepada guru yang sangat banyak. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian berkenaan dengan permasalahan kinerja guru khususnya yang ada di SDIT Anni'mah.

Peningkatan kinerja guru sangat penting dilakukan oleh lembaga pendidikan. Apalagi ketika perkembangan zaman dan perubahan kondisi sosial yang terjadi menuntut lembaga sekolah untuk menyiapkan lulusan sekolah yang berdaya saing, lembaga sekolah harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut peningkatan kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru akan sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen peningkatan kinerja guru yang baik. Manajemen peningkatan kinerja guru yang baik dapat dilihat dari perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasinya pada program peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan. Berdasarkan permasalahan ini peneliti melaksanakan penelitian mengenai "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SD Islam Terpadu Anni'mah".

KAJIAN TEORI

Manajemen

Kata manajemen secara etimologi diambil dari bahasa Prancis kuno, yaitu *management* yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Dalam mengartikan manajemen, Dini Rosdiani (2018:8) membaginya ke dalam tiga fokus yaitu manajemen sebagai kemampuan atau keahlian, manajemen sebagai proses, dan manajemen sebagai seni. Manajemen didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisiensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir. Berikut beberapa pengertian manajemen dari para ahli:

- a. Menurut George R. Terry menyebutkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya menggunakan kegiatan orang lain.
- b. Henry Fayol sebagaimana terdapat dalam bukunya *General Industrial Management* mengartikan manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia dan melakukan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan.

- c. Sudjana mengartikan bahwa manajemen adalah rangkaian berbagai kegiatan wajar yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan norma-norma yang telah ditetapkan dan dalam pelaksanaannya memiliki hubungan dan saling berkaitan lainnya. Hal tersebut dilakukan oleh orang atau beberapa orang yang ada di dalam organisasi dan diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Dengan demikian manajemen dapat diartikan sebagai proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dikerjakan secara bersama-sama dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Fungsi Manajemen

George R. Terry dalam bukunya *The Principles of Management* sebagaimana dikutip Sukarna (2011:10) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan / pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Keempat fungsi manajemen ini disingkat menjadi POAC.

1. Perencanaan (Planing)

Perencanaan adalah proses penting dalam manajemen. George R. Terry mengemukakan bahwa perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pada proses perencanaan umumnya ditentukan tujuan, langkah-langkah, strategi-strategi, gambaran serta rumusan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian berguna untuk mengatur sumber daya manusia atau anggota organisasi yang ada dalam organisasi dengan tujuan agar mereka dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan optimal. Menurut George R. Terry, pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan. Lebih lanjut, George R. Terry menyebutkan azas yang ada dalam pengorganisasian yaitu adanya tujuan, pembagian kerja, penempatan tenaga kerja, wewenang dan tanggung jawab, serta pelimpahan wewenang.

3. Penggerakan/Pelaksanaan (Actuating)

Tahapan selanjutnya setelah perencanaan dan pengorganisasian adalah pelaksanaan atau penggerakan. Menurut George R. Terry, penggerakan atau pelaksanaan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

Pelaksanaan sangat berkaitan dengan perencanaan. Tanpa perencanaan maka pelaksanaan tidak akan berjalan efektif. Hal ini dikarenakan dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, budget, standard, metode kerja, prosedur dan program. Selain itu, agar

penggerakan dapat berjalan dengan baik dibutuhkan beberapa faktor yaitu kepemimpinan (leadership), sikap dan moril (attitude and morale), tatahubungan (communication), perangsang (incentive), supervisi (supervision), dan disiplin (discipline).

4. Pengawasan (Controlling)

George R. Terry mengemukakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Pengawasan memiliki peran penting dalam manajemen untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib dan terarah atau tidak. Pengawasan menentukan supaya kinerja sumber daya manusia atau anggota organisasi tidak menurun atau agar tetap sesuai perencanaan. Dalam pengawasan juga terdapat kegiatan evaluasi dan rekomendasi untuk pembuatan kebijakan baru.

Kinerja Guru

Kinerja Guru secara etimologi, kata kinerja diambil dari bahasa Inggris, yaitu dari kata performance. Sementara kata performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Pengertian kinerja menurut para ahli cukup beragam. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Evawati Khumaedi, 2016). Sedangkan menurut Sudarwan Damin (2010:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja (Kejora, 2019).

Dari kedua pendapat ahli tersebut, maka kinerja dapat diartikan tingkat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia atau anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa pada saat penelitian berlangsung. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2013:35) “metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variable satu dengan yang lain”

Fokus pada penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena yang berhubungan dengan manajemen peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah. Merujuk pada fokus penelitian tersebut, maka pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang berhubungan dengan manajemen peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah. Hal ini sejalan dengan pendapat Moleong (2007:6), bahwa penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.

Pengertian subjek penelitian menurut Arikunto (2006:122) adalah subjek yang dituju untuk diteliti. Subjek penelitian sebetulnya berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran. Subjek penelitian disini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di SDIT Anni'mah.

Data yang diperoleh dari responden melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data tersebut merupakan deskripsi tentang pendapat, pengetahuan, pengalaman dan aspek lainnya. Data tersebut kemudian dianalisis dan disajikan sehingga memiliki makna. Analisis data interpretasi dilakukan merujuk pada landasan teoritis.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nasution sebagaimana yang dikutip Sugiyono (2013:244), bahwa analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

SD Islam Terpadu Anni'mah merupakan Islamic full day school terakreditasi A yang beralamat di Jl Sampora Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat dengan jumlah guru sebanyak 44 orang. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Kepala SDIT Annimah, Agus Muhamad Ramdan, "...jumlah guru di SDIT Annimah Tahun Pelajaran 2022/2023 ada 44 orang guru...".

Dalam wawancara dengan kepala sekolah terungkap bahwa SDIT Anni'mah memiliki program peningkatan kinerja guru yang sangat jelas. "...setiap tahun selalu ada program peningkatan kinerja guru. Banyak kegiatannya, ada pembinaan keagamaan guru, pelatihan guru, dan rapat kelompok kerja guru dan banyak lagi lainnya ..." (Agus Muhamad Ramdan, Wawancara, 22 November 2022).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi peneliti menemukan adanya perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam kegiatan manajemen peningkatan kinerja guru di SDIT Annimah. Perencanaan yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah dilaksanakan melalui rapat yayasan yang melibatkan pengurus yayasan dan kepala sekolah, dan rapat manajemen yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala dan guru koordinator kelas. Dalam rapat yayasan ini dibahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru, jadwal waktu peningkatan kinerja guru, sasaran yang ingin dicapai, sarana dan prasarana pendukung, agenda kegiatan, dan pembiayaan. Kemudian agenda yang diputuskan dalam yayasan didesiminasikan dalam rapat manajemen.

Pengelolaan peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah dilakukan agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka dalam pengelolaan ini dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya. Kepala sekolah bertugas sebagai manajer puncak untuk membuat indikator keberhasilan, memberdayakan manajemen (wakil kepala sekolah) dan guru, dan memberikan penghargaan kepada guru. Menurut Agus Muhammad Ramdan, di SDIT Anni'mah dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah. Ada beberapa wakil kepala sekolah yaitu wakil kepala sekolah bidang kurikulum nasional, wakil kepala sekolah bidang keagamaan, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, dan wakil kepala sekolah bidang humas dan sarana prasarana.

Pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah merupakan program yang sudah diputuskan dalam rapat yayasan dan rapat manajemen. Manajer puncak pada pelaksanaan program peningkatan kinerja guru adalah kepala sekolah. Adapun kegiatan-kegiatan yang telah diprogram oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

Pertama, In House Training. Kegiatan ini dilakukan dua kali dalam setahun yaitu di awal semester satu dan di awal semester dua. Rangkaian kegiatan pada in house training berupa pembinaan yayasan dan pembacaan aturan kepegawaian, pembagian SK Mengajar dan tugas tambahan, pembagian jadwal pelajaran, pembinaan kurikulum, pelatihan penyusunan administrasi pembelajaran, dan membuat administrasi pembelajaran.

Kedua, pembinaan keagamaan. Menurut wakil kepala sekolah bidang keagamaan, Agus Nurul Shobah, kegiatan pembinaan keagamaan terdiri dari kegiatan harian dan kegiatan semester. Kegiatan pembinaan keagamaan harian dilakukan setiap hari dari Senin sampai dengan Jumat. Guru-guru mengikuti pelatihan tahsin Al-Qur'an, pengajian, dan pembekalan bagaimana cara mengajarkan shalat kepada siswa. Kegiatan pembinaan keagamaan semester dilakukan dengan mengundang pembicara dari luar. (Agus Nurul Shobah, Wawancara, 22 November 2022)

Ketiga, rapat kelompok kerja guru (KKG). Rapat KKG dilakukan untuk membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, dan forum pendalaman materi dan koordinasi pembelajaran yang akan dilaksanakan. Rapat KKG di SDIT Annimah terbagi dua. Ada rapat KKG yang bagi guru yang berada dalam satu gugus dan rapat KKG khusus guru-guru di SDIT Annimah saja. Menurut Arifin Rohman selaku salah satu guru koordinator, "pelaksanaan rapat KKG dilakukan dua kali dalam sebulan. Biasanya minggu pertama dan minggu ketiga." (Arifin Rohman, Wawancara, 22 November 2022).

Keempat, pelatihan guru. Pelatihan terdiri dari pelatihan internal dan eksternal. Pelatihan internal dilakukan dengan mengundang pemateri yang berkompeten untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru. Pelatihan eksternal dilakukan sekolah dengan mengirim guru pada kegiatan pelatihan seperti pelatihan kurikulum K 13, pelatihan kurikulum merdeka, pelatihan pengembangan media pembelajaran based learning, dan pelatihan penulisan karya ilmiah. Hasil dari pelatihan eksternal kemudian didesiminasikan kembali kepada guru-guru di sekolah.

Kelima, supervisi administrasi pembelajaran. Kegiatan ini dilakukan dengan mengecek kelengkapan administrasi pembelajaran yang dibuat oleh guru. Waktu pengecekan administrasi dilakukan di awal semester dan di awal bulan. Pengecekan di awal semester untuk mengecek administrasi guru seperti program tahunan, program semester, dan silabus. Pengecekan di awal bulan untuk mengecek rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan media ajar.

Keenam, supervisi kegiatan belajar mengajar. Kegiatan ini dikontrol oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang meliputi pengecekan terlambat atau tidak guru datang ke kelas, ada atau tidak guru di kelas pada jam mengajar, dan supervisi kegiatan mengajar guru.

Ketujuh, penghargaan berdasarkan hasil penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah setiap sebulan sekali dengan melihat rekap hasil supervisi guru, kelengkapan dan kualitas administrasi pembelajaran, kedisiplinan guru hadir ke sekolah, kedisiplinan guru menjalankan aturan kepegawaian, dan kinerja guru dalam menyelesaikan tugas tambahan seperti penanggung jawab kegiatan bulan bahasa, open house, PPDB, pekan olahraga kelas dan lain-lain. Penghargaan yang didapatkan guru yaitu tambahan gaji yang didasarkan dari hasil penilaian kinerja guru tersebut. Ada empat kategori hasil kinerja guru yaitu kinerja A (sangat baik), B (baik), C (cukup), dan D (kurang). Semakin baik hasil penilaian kinerja guru semakin besar juga penghargaan yang didapatkan oleh guru.

Kedelapan, penghargaan guru berprestasi. Penghargaan guru berprestasi dilakukan sekali dalam setahun. Guru berprestasi diberikan kepada guru yang paling banyak mendapatkan hasil penilaian kinerja guru A (sangat baik).

Evaluasi peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah dilakukan dalam waktu yang berbeda-beda berdasarkan jenis programnya. Ada yang dilakukan sebulan sekali, semester sekali, dan setahun sekali. Evaluasi yang dilakukan sebulan sekali seperti evaluasi pada supervisi administrasi pembelajaran, evaluasi pada supervisi kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi penilaian kinerja guru. Evaluasi yang dilakukan semester sekali seperti evaluasi pembinaan keagamaan, evaluasi pelatihan guru, dan evaluasi penilaian kinerja guru selama satu semester. Evaluasi yang dilakukan setahun sekali yaitu evaluasi penghargaan guru berprestasi.

SIMPULAN

Manajemen peningkatan kinerja guru di SDIT Anni'mah dilihat dari perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana dengan melibatkan personil dari pengurus yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan melibatkan guru koordinator kelas dalam rapat yayasan dan rapat manajemen. Dalam perencanaan manajemen peningkatan kinerja didiskusikan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk peningkatan kinerja guru. Upaya-upaya yang dilakukan dalam perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru tersebut berjalan efektif. Kedua, pengelolaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Pengelolaan tersebut dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat yang selanjutnya dibentuk tim panitia pelaksanaan. Pembagian tugas dan fungsi dengan rincian yang jelas berjalan efektif dalam memudahkan pelaksanaan program. Ketiga, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dilakukan

dalam berbagai program seperti in house training, pembinaan keagamaan, rapat kelompok kerja guru, pelatihan guru, supervisi administrasi pembelajaran, supervisi kegiatan belajar mengajar, penghargaan berdasarkan hasil penilaian kinerja guru, dan penghargaan guru berprestasi. Dengan terlaksananya program peningkatan kinerja guru tersebut hasilnya guru terbantu dalam mengatasi masalah-masalah dalam kegiatan belajar mengajar dan termotivasi untuk selalu berkembang lebih baik menjadi guru yang profesional. Keempat, evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah serta tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan program sehingga tindak lanjutnya dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Damin, Sudarwan dan Suparno (2010). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis dan Internasional Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Jakaria, Yaya (2014) *Analisis Kelayakan dan Kesesuaian Antara Latar Belakang Pendidikan Guru Sekolah Dasar dengan Mata Pelajaran yang Diampu*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 20 Nomor 4, Desember 2014.
- KBBI Daring, s.v."kinerja", diakses 22 Oktober 2022, <https://kbbi.web.id/kinerja.html>
- Khumaedi, Evawati. (2016) *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rosdiani, Dini. (2018) *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukarna. 2011, "*Dasar-dasar Manajemen*". Bandung: CV Mander Maju