
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI MANAJEMEN KOMPETENSI DI SMPN 20 SURABAYA

Retno Innessh Wulandari ¹⁾, Adelia Nasha Fitri Cahyanti ²⁾, Windasari ³⁾, Agustin Hanivia Cindy ⁴⁾

^{1,2,3,4)}Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : Retnoinnessh.23248@mhs.unesa.ac.id
Adelianasha.23276@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi peningkatan kinerja guru melalui manajemen kompetensi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur untuk mengumpulkan informasi terkini mengenai manajemen kompetensi dan kinerja guru. Analisis menemukan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi, seperti mengadakan pelatihan/workshop Manajemen kompetensi yang efektif juga diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru serta mengelola kompetensi sejalan dengan kebutuhan kurikulum dan perkembangan pedagogi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan dan praktik manajemen kompetensi untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Manajemen, Kompetensi, Kinerja, Guru

Abstract

This research aims to identify strategies for improving teacher performance through competency management. The research method used is literature study to collect the latest information regarding competency management and teacher performance. The analysis found that teacher performance can be improved through various strategies, such as holding training/workshops. Effective competency management is also needed to identify teacher training and development needs and manage competencies in line with curriculum needs and pedagogical developments. It is hoped that the results of this research can contribute to the development of competency management policies and practices to improve teacher performance.

Keywords: Management, Competency, Performance, Teachers

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan seluruh pengetahuan belajar yang terjadi sepanjang hayat (long life education) dalam semua tempat serta situasi yang memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan setiap makhluk individu (Ardina, 2023) Pendidikan adalah segala daya upaya dan semua usaha untuk membuat masyarakat dapat mengembangkan potensi manusia agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, berkepribadian, memiliki kecerdasan, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang diperlukan sebagai anggota masyarakat dan warga negara. (Rini, 2013) Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha seseorang untuk membentuk karakter, penguatan pikiran serta perluasan kecerdasan. Pendidikan sangat penting karena dapat memberi seseorang sebuah keterampilan dan hal yang dibutuhkan untuk bisa berhasil dalam hidup. Dengan adanya pendidikan maka seseorang dapat membuat keputusan yang baik dan meningkatkan peluang mereka untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Tenaga kependidikan adalah pegawai yaitu mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Harun, 2013)

Meningkatkan kualitas pendidikan dapat terlaksana dengan maksimal karena adanya peranan tenaga pendidik atau guru yang berkualitas. Arti berkualitas ialah apabila seorang guru mampu menguasai materi tersebut dengan baik dan kreatif dalam menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik, hal tersebut menandakan seorang guru telah menjalankan kinerjanya dengan baik dan yang terpenting seorang guru harus mampu menjalankan tugas pokok serta tidak lupa

fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik. Namun masih terdapat tantangan serta hambatan yang dialami oleh tenaga pendidik yang bukan dari siswa saja, melainkan dari pihak luar seperti orang tua apalagi di era digital. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kinerja guru melalui Manajemen Kompetensi di SMPN 20 Surabaya. Perilaku tenaga pendidik ini mencakup mengenai kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan keprofesionalan kerja. Selain itu juga mampu menjawab bagaimana mengatasi hambatan kinerja dari tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode wawancara ini dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan narasumber yang terkait yaitu Tenaga pendidik SMPN 20 Surabaya.

2. Studi Literatur

Metode ini dilakukan dengan maksud mencari informasi dan data tambahan sebagai data pendukung dari berbagai sumber yaitu jurnal, e-book yang terkait dengan materi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 20 Surabaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru sebagai pendidik menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 Sistem pendidikan nasional Pasal 40 Ayat 2 memiliki kewajiban sebagai berikut: (1)menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas yaitu terletak pada proses rekrutmen tenaga pendidik karena dalam proses tersebut terjadi seleksi calon tenaga pendidik. Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi.

Oleh kepala sekolah harus sangat berhati-hati dan selektif dalam memilih calon pendidik. Karena sekali saja melakukan kesalahan dalam memilih tenaga pendidik maka akan berdampak besar bagi pendidikan dikemudian hari. Pada proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang ditetapkan maupun jumlah yang dibutuhkan. Dalam meningkatkan suatu pendidikan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia harus dilakukan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat, mengenai kualifikasi disetiap bidang pekerjaan, dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan. (Listanti & Nurhikmahyanti, 2014) Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia mengambil tempat yang dominan, meskipun perkembangan teknologi dapat di manfaatkan sebagai salah satu alternatif sumber pengetahuan dalam proses pembelajaran (Yetri et al., 2022). Perekrutan tenaga pendidik di SMPN 20 Surabaya ini dilakukan dengan keputusan dari pusat, yang di mana ditunjuk pemerintah dari dinas pendidikan. Dalam proses peletakkan tempat kerja

seorang tenaga pendidik saat ini sudah baik karena pemerintah daerah seperti di Surabaya bisa menempatkan tenaga pendidik di dekat domisili calon bapak atau ibu guru. Hal tersebut berlaku untuk guru tidak tetap dan guru selain PNS. Kemudian untuk kriteria lebih lanjut dalam memilih guru SMP yang pertama adalah harus lulusan S-1 dari perguruan tinggi. Selanjutnya yakni harus linier, arti dari linier diartikan bahwa harus sesuai kemampuannya dengan bidang profesi guru tersebut. Menjadi guru juga di perlukan proses penilaian profesi guru, Menurut narasumber kami yaitu Ibu Siti Munawwaroh, jika para guru merasa puas terhadap profesinya sebagai guru, maka hal itu seharusnya tidak diucapkan karena manusia tidak boleh selalu berpuas diri, seharusnya para guru tersebut menambah ilmu, dan mengoreksi kinerjanya apa yang perlu diperbaiki. Tapi jika dikatakan tidak puas, maka hal itu seperti menggambarkan para guru tidak bersyukur dengan profesinya, jadi apapun profesinya mereka harus tetap menjalaninya dengan semaksimal dan semampunya, karena itu adalah pilihan yang sudah ditentukan oleh diri mereka masing-masing.

Guru bukan hanya sebagai pengajar melainkan sebagai motivator, Fasilitator, Editor. Banyak skill yang harus di punyai oleh guru seperti Penguasaan materi Pelajaran, Penguasaan metode pembelajaran, Kesabaran, Kepemimpinan, Berpikir kritis dan Pemecahan Masalah. Kinerja penilaian guru akan meningkat apabila guru tersebut menjalankan tugas dan kewajibannya dengan profesional. Guru yang berwawasan luas terhadap bidang ilmunya, akan mampu menilai dirinya dan menilai kemampuan siswanya dalam memahami materi sebagai bentuk capaian hasil belajar (Sappaile, 2017). Selain proses rekrutmen seleksi guru dan penilaian terhadap profesi guru juga terdapat kecukupan gaji/tunjangan yang di terima.

Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru tetap atau yang bukan PNS, baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. (Masirete, 2018) Pencairan tunjangan dilakukan dalam 4 tahap atau bisa disebut per triwulan. Dasar pembayaran tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 50/PMK.07/2017 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa. (Kartini & Kristiawan, 2019) Untuk gaji/tunjangan di SMPN 20 Surabaya menurut salah satu guru pengajarnya bisa dibilang cukup, tetapi Kembali dalam pribadinya masing masing. Untuk gajinya sendiri terdapat gaji pokok yang setiap bulannya diberikan kepada guru dan selalu tepat waktu.

Tetapi terkadang ada juga gaji/tunjangan yang diberikan tidak tepat waktu. Tenaga pendidik juga mengalami tantangan/hambatan yang dialami selama bekerja sebagai guru. Tanggung jawab dan peran seorang pendidik amatlah berat dan tidak semudahnya yang di bayangkan atau di ucapkan, sebab pendidik merupakan sebuah kader-kader bangsa yang serba unik dan kompleks karena seorang pendidik harus siap dalam menghadapi sebuah tantangan Pendidikan walaupun itu tantangan dimasa depan. Menjadi seorang guru tidak hanya menguasai sebuah materi namun juga harus menguasai sebuah kurikulum yang sudah diterapkan, dan mampu membuat rancangan pembelajaran yang sistematis dengan menetapkan metode apa yang digunakan atau dengan apa media apa untuk menyampaikan metode tersebut. (Fajriana & Aliyah, 2019).

Tantangan yang dialami para guru di SMPN 20 Surabaya bukan hanya dari siswa melainkan dari pihak luar seperti orang tua apalagi di era digital. Kasus yang pernah terjadi seperti kenakalan remaja. Guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Selain itu harus mempunyai beberapa sifat yaitu berhati mulia yang berarti memiliki budi luhur, bijaksana yang artinya segala masalah masalah harus diselesaikan dengan jalan keuargaan, ikhlas yang berarti segala pekerjaan yang dikerjakan tidak mengharapkan minta upah, ongkos, tips, pujian, yang terakhir sabar

yaitu satu sifat yang paling mendasar yang dapat membantu keberhasilan para pendidik dalam tugas pendidikannya dan tanggung jawab pembentukan dan perbaikan anak didiknya, ia merupakan sifat keseimbangan dan kesabaran, lima berkarya yaitu menghasilkan karya. Maka dengan adanya tugas dan sifat tersebut guru harus terus menerus meningkatkan pengetahuan dan teknik mengajarnya. Sebuah gadget harus dimaksimalkan untuk mengakses informasi yang banyak agar tidak kalah dengan anak didiknya dan mendownload aplikasi keperluan guru. pada intinya profil guru harus memiliki kapasitas yang mumpuni karena diharapkan mampu menghadapi generasi milenial sehingga melahirkan generasi yang cerdas dan berkarakter (Fajriana & Aliyah, 2019).

Menjadi seorang tenaga pendidik ataupun seorang guru terlihat sangat mudah dan menyenangkan, semua itu adalah anggapan orang-orang yang tidak pernah merasakan sendiri bagaimana menjadi seorang tenaga pendidik/seorang guru. Kerja seorang guru bukan hanya mendidik murid-muridnya, namun juga harus menyelesaikan tugas dari pemerintah maupun dari sekolah tempatnya bekerja. Kerja seorang guru kurang lebih 8 jam bahkan lebih dari itu, selain mengajar mereka tidak lupa akan tugas-tugas yang lainnya. Untuk mengatasi tugas yang tidak dapat dikerjakan saat mengajar disekolah para guru menyelesaikannya di malam hari seperti, administrasi yang tidak ada hubungannya dengan tugas utama sebagai guru, dan ada beberapa tugas tambahan dari sekolah yang juga harus diselesaikan. Setiap sekolah tentunya ingin menghasikan tenaga pendidik/guru yang berprestasi dan bertalenta.

Agar dapat menghasilkan tenaga pendidik/guru yang berprestasi dan bertalenta pastinya harus memiliki kepala sekolah yang berkualitas, kepala sekolah sendiri pastinya mengupayakan yang terbaik agar tenaga pendidik maupun peserta didiknya mengembangkan prestasi yang dimiliki. Maka dari itu kepala sekolah perlu meningkatkan kualitas para guru dengan mengikuti perkembangan zaman. Seperti upaya yang dilakukan SMPN 20 Surabaya untuk meningkatkan kualitas guru yang merupakan usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru yaitu dengan mengadakan pelatihan atau workshop. Menurut Adzikra Workshop merupakan sebuah kegiatan yang sengaja diadakan sebagai tempat berkumpulnya orang-orang yang berasal dari latar belakang serumpun untuk memecahkan suatu permasalahan tertentu dengan jalan berdiskusi ataupun saling memberikan pendapat antar satu anggota dengan anggota lainnya (Yani, 2019).

Kegiatan Workshop tersebut dilakukan setiap beberapa bulan sekali dan setiap minggu diadakan evaluasi terkait pelatihan tersebut serta adanya KKG (kelompok kerja guru) sekolah, KKG terdapat didaerah kecamatan yang agendanya tidak rutin, KKG biasanya dilaksanakan ketika hari sabtu karena tidak ada kegiatan belajar mengajar. Waktu tersebut digunakan untuk membuat daftar list kebutuhan guru, dari yang paling prioritas. Contohnya seperti saat ini, memiliki target PMM dan sudah difasilitasi dari KEMENDIKBUD, program tersebut banyak dicari oleh para guru. Jika terdapat suatu kendala dengan narasumber dari luar, maka menggunakan narasumber dari teman sesama guru yang sudah menguasai. Jadi, jika terdapat suatu kesulitan dalam mengerjakan, maka dapat meminta bantuan kepada guru senior yang telah menguasai, dan dapat dijadikan sebagai narasumber. Sebab itu semua karena keterbatasan dana, tidak semua bisa diambil dari biaya BOS, jadi memaksimalkan tenaga yang ada yang memang mampu kompetan, dan bisa dijadikan narasumber untuk guru yang lainnya. Setelah itu, adanya Kegiatan pendampingan yang dilakukan sebagai tindak lanjut dari kegiatan workshop dan KKG yang telah diselenggarakan pada tahap sebelumnya.

Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan dapat memberikan dampak pada pemanfaatan teknologi informasi untuk proses pembelajaran. Kegiatan

pendampingan meliputi pemberian bantuan dan bimbingan pada proses penyiapan bahan ajar yang dibuat oleh guru dan hal-hal lain yang berkaitan dengan implementasi hasil pelatihan dengan cara melakukan teknologi dengan benar serta mengaplikasikan teknologi seperti membuat power point, Google docs, dan Google Classroom.

Beberapa hal yang menjadi penyebab tidak optimalnya pelaksanaan tahap pendampingan adalah :

1. Keseriusan peserta pelatihan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan atau workshop serta KKG dinilai kurang maksimal.
2. Penguasaan teknologi informasi dari peserta workshop dan KKG (guru-guru SMPN 20 Surabaya) terutama berkaitan dengan internet kurang baik sehingga menghambat pelaksanaan kegiatan.
3. Infrastruktur sekolah belum mendukung penuh sehingga peserta pelatihan kurang termotivasi untuk mengimplementasikan hasil pelatihan pada kegiatan pembelajaran.

Selanjutnya yang terakhir ada tahap monitoring dan evaluasi program, Pada tahap ini dilakukan evaluasi mengenai hasil kegiatan yang telah dilakukan dan identifikasi kendala-kendala yang dihadapi serta upaya untuk menyelesaikannya termasuk juga mengidentifikasi peluang-peluang untuk perluasan kegiatan yang lainnya. Secara umum, program atau kegiatan pelatihan ini dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana. Peserta pelatihan cukup antusias dan memberikan apresiasi sangat baik untuk mengembangkan potensi dirinya serta memberikan yang terbaik untuk sekolahannya agar lebih maju dengan kualitas gurunya. Mulyasa mengemukakan bahwa: “Upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru juga tidak dapat dilepas dari amanat desentralisasi dan otonomi dalam pendidikan.

Sekolah telah diberikan otonomi yang luas dan diharapkan mampu melihat dan mengembangkan potensinya masing-masing”. Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) itu dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Dalam salah satu Bab Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) menjelaskan tentang kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat sehingga pada gilirannya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan akan meningkat pula. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 tentang Sisdiknas (sistem pendidikan nasional) dinyatakan bahwa: “pendidik merupakan tenaga profesional yang mana kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi yaitu mewujudkan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu”. (Lailatussaadah, 2015)

KESIMPULAN

Kesimpulan dari strategi peningkatan kinerja guru melalui manajemen kompetensi di SMPN 20 Surabaya adalah bahwa pendekatan ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan efektivitas guru. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi guru, sekolah dapat memastikan bahwa para pendidik memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas. Manajemen kompetensi juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang spesifik bagi setiap guru, sehingga sumber daya dapat dialokasikan secara efisien. Selain itu, dengan meningkatkan kompetensi guru, sekolah dapat menciptakan

lingkungan belajar yang positif dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja siswa.

Penting untuk memperhatikan bahwa implementasi strategi ini memerlukan komitmen yang kuat dari semua pihak terkait, termasuk manajemen sekolah, guru, dan stakeholder lainnya. Dengan kerjasama yang baik dan dukungan yang cukup, strategi peningkatan kinerja guru melalui manajemen kompetensi dapat menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 20 Surabaya.

REFERENSI

- Ardina, R. D. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Peserta Didik. *Proceedings Series of Educational Studies*. <http://dx.doi.org/10.17977/um083.7899>
- Fajriana, A. W., & Aliyah, M. A. (2019). Tantangan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di Era Milenial. *Nazhruna*, 2(2), 246–265.
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2), 167–176. <https://doi.org/10.32939/islamika.v13i2.4>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Listanti, A. N., & Nurhikmahyanti, D. (2014). Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di SMA Al-Islam Krian. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 98–107.
- Masirete, I. M. (2018). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SDN 22 Poso. *Jurnal Ekomen*, 18(1), 18–25.
- Rini, Y. S. (2013). PENDIDIKAN: HAKEKAT, TUJUAN, DAN PROSES. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699.
- Sappaile, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Sikap Profesi Guru Terhadap Kinerja Penilaian Guru di Sekolah Dasar. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 19(1), 66–81.
- Yani, L. (2019). Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Membuat Video Pembelajaran Inovatif Melalui Kegiatan Workshop di SDN 1 Pajukungan Semester II Tahun Ajaran 2018-2019. *Sagacious Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Sosial*, 6(1), 37–40.
- Yetri, Fauzan, A., & Noviyanti, E. N. (2022). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik SMA IT Ar Raihan di Kota Bandar Lampung*. 8(2), 139–145. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/23826>