

## UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI MENGAJAR GURU DIMTs NEGERI 2 DELI SERDANG

Fazli Abdillah, KhoirulAzmi, Hasana Fadilla, Sri Rahayu Ningsih, Syahfira Amanda  
[abdillahfazli58@gmail.com](mailto:abdillahfazli58@gmail.com), [hasanafadhillah06@gmail.com](mailto:hasanafadhillah06@gmail.com), [sriahayuningsih.irc22@gmail.com](mailto:sriahayuningsih.irc22@gmail.com),  
[syahfira773@gmail.com](mailto:syahfira773@gmail.com)

## THE EFFORT OF THE HEAD OF SCHOOL IN INCREASING THE MOTIVATION OF TEACHING TEACHERS IN STATE At MTs 2 DELI SERDANG

Fazli Abdillah, Khoirul Azmi, Hasana Fadilla, Sri Rahayu Ningsih, Syahfira Amanda  
[abdillahfazli58@gmail.com](mailto:abdillahfazli58@gmail.com), [hasanafadhillah06@gmail.com](mailto:hasanafadhillah06@gmail.com), [sriahayuningsih.irc22@gmail.com](mailto:sriahayuningsih.irc22@gmail.com),  
[syahfira773@gmail.com](mailto:syahfira773@gmail.com)

---

### Abstrak

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di MTs Negeri 2 Deli Serdang, yang mana sama-sama kita ketahui bahwa peran dari kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru sebab ketika guru memiliki kinerja yang baik maka sekolah tempat guru mengajar juga akan ikut baik seiring dengan meningkatnya kinerja dari seorang guru. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi itu belum dapat dikatakan layak dengan sempurna jika belum memperoleh motivasi dari pengawas sekolah ataupun pemimpin sekolah itu sendiri. Peningkatan kerja yang bagus harus diiringi dengan motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Dan untuk membangun semangat para guru, kepala sekolah atau pemimpin sekolah harus membangun semangat dari para pengajar agar dapat memelihara keharmonisan, kesejahteraan guru dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah ini akan sangat mempengaruhi kemajuan sekolahnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan mampu bertanggung jawab atas kepemimpinan yang diembannya.

**Kata Kunci:** Kepala Sekolah, Motivasi Mengajar, Kinerja Guru.

### Abstract

In this study the authors took the title Efforts by the Principal in Improving Teacher Teaching Motivation at MTs Negeri 2 Deli Serdang, which we both know that the role of the principal greatly affects teacher performance because when teachers have good performance, the school where the teacher teaches will also be participate well as the performance of a teacher increases. Teacher performance in schools has an important role in achieving school goals. Teachers have great potential in each of them, but that potential cannot be said to be perfectly feasible if they have not received motivation from school supervisors or school leaders themselves. Good work improvement must be accompanied by high motivation. Motivation is the driving force that creates a person's passion for working together in achieving goals. And to build the spirit of the teachers, the principal or school leader must build the spirit of the teachers in order to maintain harmony, the welfare of teachers and achieve the desired goals. Thus, the leadership of this school principal will greatly affect the progress of the school. The principal is a leader who has a strong leadership base and is able to take responsibility for the leadership he carries.

**Keywords:** Principal, Teaching Motivation, Teacher Performance.

---

## PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang berilmu dan berkarakter.

Kinerja dalam bahasa inggris disebut performance, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Organisasi atau perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu organisasi agar dapat berhasil diantaranya dengan mempertimbangkan tiga elemen yaitu produktifitas, kualitas dan pelayanan.

Rahadi berpendapat bahwa pengertian kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti persetasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja unjuk kerja atau penampilan kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Mulyasa mengartikan secara sederhana bahwa kinerja adalah suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

- 1) menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
- 2) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;

- 3) menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;
- 4) menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
- 5) menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
- 6) menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dalam konteks peraturan tersebut di atas, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru
2. menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Bagi guru kelas/mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah

kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sedangkan, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/ madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pelaksanaan Program Penilaian Kinerja Guru**

Seorang ahli berpendapat yaitu Suratno & Hary bahwasanya Penilaian Kinerja Guru Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.

#### **1) Periode Kegiatan Evaluasi**

Diri Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi kepala sekolah/madrasah dan/atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri dan penyusunan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dalam kurun waktu 4 - 6 minggu di awal semester yang telah ditetapkan. Dokumen evaluasi diri guru dan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan individu guru dapat dilihat dalam Panduan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Format 1 Evaluasi Diri Guru dan Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan). Bagi guru yang mutasi di pertengahan tahun ajaran, evaluasi dirinya dapat diperoleh/menggunakan hasil evaluasi diri yang dilaksanakan di sekolah asal.

#### **2) Periode Penilaian Kinerja Guru**

Pada pembahasan ini Louis & Lee berpendapat bahwa penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 semester setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4 - 6 minggu di akhir rentang waktu 2 semester. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk rentang waktu 2 semester berikutnya disamping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara periodik sebagaimana telah dijelaskan di atas.

Mengacu kepada Permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009, terdapat 3 kelompok guru yang wajib dinilai kinerjanya, yaitu:

a) Guru Mata Pelajaran/Guru Kelas

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah. Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas dan/atau di luar kelas tanpa harus mengganggu proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil analisis bukti-bukti baik yang berbentuk dokumen perencanaan maupun dokumen tambahan lain serta hasil catatan pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru, penilai menetapkan apakah indikator kinerja tugas utama secara utuh terukuratauteramati dengan cara membandingkan hasil analisis dan/atau catatan tersebut dengan rubrik penilaian yang merupakan bagian dari instrumen penilaian kinerja guru.

b) Guru BK/Konselor

Pelaksanaan penilaian kinerja guru BK/Konselor dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan layanan BK (layanan klasikal, layanan bimbingan kelompok, dan/atau layanan konseling kelompok tidak termasuk layanan konseling individual). Sedangkan pemantauan adalah kegiatan penilaian melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru BK/Konselordan/atau wawancara dengan warga sekolah. Khusus untuk layanan konseling individual, pemantauan dilakukan melalui transkrip pelaporan layanan. Pengamatan kegiatan pembimbingan dapat dilakukan selama proses pembimbingan baik yang dilakukan dalam kelas maupun di luar

kelas, baik pada saat pembimbingan individu maupun kelompok. Sama halnya dengan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran, penilaian kinerja guru BK/Konselor juga dilakukan dengan cara membandingkan hasil analisis dokumen perencanaan maupun dokumen pendukung lainnya serta catatan hasil pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru tersebut dengan rubrik penilaian yang telah tersedia dalam paket instrumen penilaian kinerja.

#### c) Guru dengan Tugas Tambahan yang Relevan

Metode pelaksanaan penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah / madrasah sama dengan metode pelaksanaan penilaian kinerja pembelajaran / pembimbingan. Perbedaannya terletak pada pelaksanaan penilaian kinerja yang mencakup 2 kegiatan penilaian kinerja yang terdiri dari kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan penilaian kinerja tugas tambahan. Sedangkan nilai penilaian kinerja merupakan penjumlahan dari prosentase yang telah ditetapkan dari nilai dua kegiatan penilaian kinerja tersebut.

Agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

##### 1. Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

##### 2. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

##### 3. Berlandaskan dokumen

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

##### 4. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut.

a) Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

b) Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

c) Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

d) Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

e) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f) Berorientasi pada tujuan

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

g) Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

h) Berkelanjutan

Penilaian penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus (ongoing) selama seseorang menjadi guru.

i) Rahasia

Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

### Faktor Yang Menunjang Pelaksanaan Program Penilaian Kinerja Guru

Untuk meningkatkan program penilaian ini ada beberapa formula untuk lebih bisa membentuk kinerja guru yaitu:

#### 1. Motivasi

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu. Menurut Stoner motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan

sesuatu dalam perilaku seseorang. dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Pendekatan yang dapat digunakan adalah pendekatan insentif keuangan, pendekatan standar kerja dan pendekatan analisis pekerjaan dan struktur penggajian (job analysis and wage structure approach) yaitu mengklasifikasikan sikap, skill, dan pengetahuan dalam usaha untuk mempertemukan kemampuan dan skill individu dengan persyaratan pekerjaan.

Analisis tugas adalah suatu proses pengukuran sikap pegawai dan penetapan tingkat pentingnya pekerjaan untuk menetapkan keputusan kompensasi. Berdasarkan pendekatan di atas, maka di kalangan para guru, jabatan guru dapat dipandang secara aplikatif sebagai salah satu cara dalam memotivasi (pemerangsang) para guru untuk meningkatkan kemampuannya.

## 2. Abilitas

Abilitas adalah faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu. Bentuk tindakan dalam pendidikan dapat berwujud keterampilan mengajar (teaching skills) sebagai akumulasi dari pengetahuan (knowledge) yang diperoleh para guru pada saat menempuh pendidikan seperti di SPG, PGSD, atau sejenisnya.

## 3. Kinerja

Menurut Marsh & Huguet Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Hubungan alur kinerja, motivasi, dan abilitas guru.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif melalui pengumpulan data melalui wawancara dengan narasumber sebagai instrumen kunci. Prosedur analisis data yang dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan salah satu teknik data kualitatif. penelitian ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis melalui proses dan makna dan lebih ditonjolkan dalam penelitian ini. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian ini sesuai dengan fakta lapangan.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Jalan Karya Agung Kawasan Pemda Deli Serdang, kelurahan Puluh Kemiri, Kecamatan Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian telah dilaksanakan pada bulan 7 April 2022

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara langsung terhadap narasumber yang bersangkutan. Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam



topik tertentu. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di Sekolah MTsN 2 Deli Serdang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Proses Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Deli Serdang**

Memiliki hasil yang maksimal merupakan hal yang harus diperhatikan dalam merancang sebuah proses atau program termasuk ke dalam hal perencanaan. Oleh karena itu perencanaan yang sangat matang membuka peluang ataupun celah untuk tercapainya tujuan yang telah disusun atau yang telah ditetapkan. Program dalam proses peningkatan kinerja guru merupakan hal yang paling dasar dan perlu untuk dilakukan Sehingga dalam hal ini kami mewawancarai kepala sekolah tersebut dan beliau memberikan Penjelasan bahwa:

"Kami selalu memikirkan atau merencanakan sesuatu dengan sangat matang yaitu dengan melaksanakan perencanaan terlebih dahulu dan sadar bahwa pentingnya sebuah perencanaan itu untuk sebuah hasil yang sangat maksimal. Oleh karena itu perencanaan adalah hal yang paling mendasar untuk selanjutnya dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam pengembangan sesuatu kegiatan"

Bapak kepala sekolah juga mengatakan :

"Dalam pelaksanaan suatu kegiatan Kami selalu mengoreksi diri sendiri melalui diskusi ataupun rapat kecil untuk mengulas ataupun mengevaluasi hal-hal yang dibutuhkan untuk bisa ditambah ataupun diperbaiki di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam kelas itu sendiri"

Dari dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya perencanaan adalah suatu hal yang sangat penting dalam penyusunan rencana yaitu dalam melakukan sebuah kegiatan tertentu khususnya dalam kegiatan meningkatkan kinerja guru pada sekolah tersebut.

Mengenai pelaksanaan program peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Deli Serdang ini menurut para peneliti sangat menarik atas pelaksanaan yang telah diterapkan oleh pimpinan dari sekolah ini. Karena ada beberapa trik dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja dari setiap guru yang ada di sekolah tersebut, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam peningkatan kinerja guru saya terkadang memberikan sebuah reward kepada guru-guru yang memiliki kinerja baik atau memiliki prestasi dibidangnya, dengan saya adakan program reward ini guru-guru juga antusias dalam melaksanakan tugasnya di dalam kelas terlebih lagi dalam pengabdian di sekolah ini"

Dalam wawancara yang telah kami lakukan dengan kepala sekolah MTs Negeri 2 Deli Serdang ini ini dapat kami ambil kesimpulan bahwasanya sebuah kegiatan peningkatan

kinerja seorang guru diawali dengan sebuah perencanaan serta pelaksanaan yang dapat menarik minat dari guru-guru tersebut. Seorang pimpinan dapat melakukan atau memberikan pemahaman lebih lanjut terkait peningkatan kinerja guru ini karena dengan adanya kegiatan ini manfaatnya bukan hanya kepada pihak sekolah ataupun kepala sekolah saja karena manfaat dari kegiatan peningkatan kinerja guru ini juga dampaknya ada pada guru itu sendiri terkait profesionalisme dari kinerja guru sehingga guru ini dapat menerapkan serta memaksimalkan kinerja yang telah dicapai selama ini.

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai 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. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut akibat dari kompetensi yang dimiliki guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Sedangkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor menjelaskan bahwa seorang guru BK/Konselor juga harus memiliki 4 kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) dengan 17 sub-kompetensi.

Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor yang mencakup 3 dimensi tugas utama dengan indikator kinerjanya masing-masing yang dinilai berdasarkan unjuk kerja akibat kompetensi yang dimiliki oleh guru. Untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap dimensi tugas utama akan dinilai dengan menggunakan rubrik penilaian yang lebih rinci untuk melihat apakah unjuk kerja dari kepemilikan kompetensi tersebut tergambarkan dalam hasil kajian dokumen perencanaan termasuk dokumen pendukung lainnya dan/atau hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh

penilai pada saat melakukan pengamatan dalam pembelajaran selama proses penilaian kinerja.

Sedangkan penilaian kinerja guru yang terkait dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu:

1. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi
  - a. Kepala sekolah/ madrasah,
  - b. Wakil kepala sekolah /madrasah,
  - c. Ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya,
  - d. Kepala perpustakaan;
  - e. Kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya.
2. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka, meliputi
  - a. tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing program induksi, dan sejenisnya) dan
  - b. tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan sejenisnya).

Penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrumen khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi dan sub-kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut. Sama hal dengan penilaian kinerja guru pembelajaran maupun pembimbingan, untuk penilaian kinerja tugas tambahan tersebut juga merinci kompetensi/subkompetensi ke dalam indikator kinerja yang dapat dipantau dan/atau diamati. Tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar guru dihargai langsung dengan pemberian angka kredit sesuai dengan yang tertuang Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009.

## **KESIMPULAN**

Untuk itu dari laporan ini dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam kegiatan motivasi mengajar guru guna meningkatkan kinerja guru itu sangat penting, karena dengan adanya pimpinan yang mengarahkan guru dalam proses upgrading itu sangat membantu bukan hanya pada guru itu sendiri dampaknya, melainkan kepada instansi atau lembaga dimana seorang guru itu mengajar juga. Oleh karena itu komunikasi dan tindakan dari setiap pimpinan menjadi acuan dalam proses belajar dan mengajar dalam setiap sekolah. Kami selaku penulis berterima kasih kepada bapak Kepala Madrasah tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang yang telah membantu kami dalam proses penulisan laporan ini serta pihak pihak terkait yang turut membantu dalam penulisan ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Syawal Gultom, 2012. Pedoman pelaksanaan penilaian Kinerja Guru, Jakarta. Kepala Badan PSDMP dan PMP

Sunarsi, Denok, 2020. Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru, Banten: Desanta Mulia visitama. ISBN. 978-623-7019-79-5

Widagdo, Suwignyo, dkk, 2020. Penilaian kinerja Budaya Kerja & Kepemimpinan, Jember: Mandala Press

Muslim, Abdul Qodir, dkk, 2018. Model Penilaian Kinerja Guru, STAIN Sorong: Jurnal Al-Ta'dib. Vol. 11 No.1