



Evaluasi Kinerja Guru SD Di Kabupaten Tabalong Menggunakan Metode Kuantitatif

Susanty¹, Aslamiah², Norhapizah³, Novitawati⁴

^{1,2,3,4} Universitas Lambung Mangkurat, Fakultas FKIP, Administrasi Pendidikan

Email: ¹ susantytanjung1@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Desember 2024]

Revised [18 Mei 2025]

Accepted [24 Mei 2025]

KEYWORDS

National Education, Teacher Performance, Factors Influencing Performance, Quantitative Research, Regression Analysis.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan pendidikan nasional membutuhkan peran maksimal seorang guru sebagai elemen pendidik. Maka dari itu guru perlu memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain regresional. Populasi penelitian adalah 1820 guru di 212 SDN di Kabupaten Tabalong, dan sampel diambil dari populasi tersebut untuk dianalisis. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan regresi. Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

The goal of national education requires the optimal role of teachers as key elements in education. Therefore, teachers need to demonstrate strong performance. This study aims to identify the factors that significantly influence the improvement of teacher performance. The research employs a quantitative approach with a regression design. The study population consists of 1,820 teachers from 212 public elementary schools (SDN) in Tabalong Regency, with a sample drawn from this population for analysis. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistical techniques and regression analysis. Regression analysis was utilized to examine both direct and indirect effects on teacher performance.

PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sebenarnya dapat dilakukan salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja guru dalam menyongsong era tinggal landas. Untuk itu, guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya baik secara perseorangan melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara bersama-sama melalui kegiatan penataran. Guru adalah salah satu unsur yang berperan dalam proses pendidikan.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas sebagai menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Agar peran guru dalam bidang pendidikan lebih optimal maka kinerja guru harus diperhatikan. Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap guru atau sekolah. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan.

Kinerja guru sangat penting karena merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan pendidikan atau proses belajar mengajar di sekolah atau lembaga pendidikan, apabila kinerja yang dilakukan baik maka kita akan merasa nyaman. Kinerja guru di sebuah sekolah berpengaruh pada prestasi siswa. Dalam hal ini kinerja guru yang baik dapat menjadi stimulus bagi anak-anak menyesuaikan diri dengan suasana pembelajaran bahkan karakteristik anak dapat dipahami guru memasuki dunia anak sehingga anak senang dalam proses belajar. Supriyadi menyatakan kinerja seorang guru dapat dilihat dari keberhasilannya dalam usaha membelajarkan siswa melalui kegiatan belajar mengajar baik di dalam kelas maupun diluar kelas, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kinerja seorang guru sangat mempengaruhi dalam kemajuan sekolah dan juga dalam proses pendidikan, karena kinerja guru di sekolah merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pengajaran di kelas. Seorang guru akan menghasilkan kinerja yang tinggi yang sangat bergantung pula pada pengelolaan proses pembelajaran. Salah satu yang menghambat kemajuan pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Kualitas guru dapat dilihat dari kompetensi, dan profesionalisme.

Kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam menguasai materi, metode, dan media pembelajaran, serta dalam berinteraksi dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Kompetensi guru dapat diukur melalui berbagai instrumen, seperti Ujian Kompetensi Guru, Ujian Nasional, dan Program for International Student Assessment.

Namun, hasil dari instrumen-instrumen tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih rendah. Menurut survey dari PERC, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia, terlihat dari hasil UKG tahun 2021 sampai 2015 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum. Hasil UN tahun 2022 juga menunjukkan bahwa rata-rata nilai guru di Indonesia adalah 54,6, yang masih di bawah standar minimal 55. Peneliti Bank Dunia, Afkar menilai bahwa kualitas guru di Indonesia rendah berdasarkan hasil survei yang pihaknya lakukan pada 2020. Dia menyebut rendahnya kualitas guru RI itu mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar. Dia mendorong agar para guru di Indonesia mestinya bisa mendapat lebih banyak pelatihan, pengawasan, dan pengembangan kemampuan.

Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Surapranata mengatakan, hasil UKG menjadi potret nyata soal kualitas guru. Kenyataannya memang kondisi guru masih berat. Karena itu, hasil UKG menjadi salah satu dasar penting untuk mendesain pendidikan dan pelatihan guru yang sesuai untuk tiap guru. Pada kenyataannya mutu guru Indonesia masih mengkhawatirkan. Dari uji kompetensi guru terhadap sekitar 1,6 juta guru, hasilnya tidak menggembirakan karena sebagian besar nilainya dibawah 50 dari nilai tertinggi 100. Bahkan, ada hampir 130.000 guru yang nilainya antara 0 dan 30. Rendahnya kompetensi guru di Indonesia disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional guru, yang masih jarang, tidak merata, dan tidak sesuai dengan kebutuhan guru. Dan kurangnya pengawasan dan evaluasi kinerja guru, yang masih lemah, tidak objektif, dan tidak transparan.

Menurut Fajri, I., & Afriansyah, H. (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa factor yang menyebabkan rendahnya kualitas Pendidikan di Indonesia, salah satunya adalah rendahnya kualitas guru di Indonesia. Keadaan guru di Indonesia bisa dikatakan cukup memprihatinkan. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya guru yang belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana yang disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Menurut RISE menunjukkan lebih dari 50% guru di Indonesia adalah pegawai negeri dan 90% tumpuan belajar ada pada mereka padahal kualitas mereka tidak dapat terjamin dengan baik.

Selain itu kualifikasi guru yang belum melewati standar mutu pendidikan yang dibutuhkan, masih banyak guru yang malas meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar, hal ini berdampak pada kualitas anak yang diajar. Berdasarkan hasil data awal yang ditemukan baik dari pengalaman sebagai guru, wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan observasi awal di beberapa sekolah, terkait dengan kinerja guru SDN Kabupaten Tabalong, masih banyak terlihat permasalahan kinerja guru yang perlu diperbaiki, terbukti dari adanya guru yang kurang sukarela menerima dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah kepadanya.

Di samping itu terlihat dari adanya hubungan kerjasama yang kurang harmonis di antara kepala sekolah dengan para guru, hubungan yang kurang harmonis di antara para guru seperti masih adanya kelompok individu, banyaknya guru yang kurang memahami rincian tugas, kurangnya pembinaan di berbagai lini, dan banyaknya guru yang mengabaikan perintah, kurang mentaati peraturan, kurang cermat dalam melaksanakan tugas, menunda-nunda tugas yang diberikan, sering meninggalkan kelas/kantor atau bahkan tidak masuk kerja tanpa adanya tugas dan alasan yang jelas. Gambaran tersebut merupakan suatu permasalahan kinerja guru yang harus segera diatasi.

Untuk mengatasi segala permasalahan tersebut maka perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Berbagai upaya sudah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memberikan berbagai kegiatan pelatihan guna meningkatkan kinerja guru.

Meski demikian, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tersebut. Menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Kinerja guru dinilai berdasarkan dimensi kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional yang berasal dari standar pendidikan nasional (Nita Kanya. 2021). Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai dan guru yang akan dinilai. Proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam praktiknya.

Serta bagaimana agar sekolah dapat membantu guru agar lebih baik dan berkualitas lagi dalam melakukan pembelajaran di kelas. Goldhaber dan Liddle (2020) menyatakan bahwa pengukuran kualitas guru, yang mencakup praktik di kelas dan hasil belajar siswa, memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang kinerja guru. Pendapat ini menggarisbawahi bahwa kualitas guru tidak hanya dilihat dari hasil belajar siswa tetapi juga dari praktik pengajaran mereka di dalam kelas.

Pendekatan ini memberikan pandangan yang lebih holistik karena mencakup aspek kognitif (hasil belajar) dan non-kognitif (praktik kelas) dalam menilai kinerja guru. Hal ini menyoroti pentingnya



menggabungkan berbagai parameter dalam mengevaluasi kinerja guru agar hasilnya dapat mencerminkan kualitas sebenarnya dari seorang pendidik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif. Menurut Rahayu (2020), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi kerja, dan faktor eksternal, seperti dukungan lingkungan sekolah. Jika melihat pendapat tersebut, maka benar-benar harus terjalin komunikasi yang baik dan kolaborasi antar semua warga sekolah.

Normianti, Aslamiah, dan Suhaimi (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hal tersebut juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai kompetensi dalam membantu meningkatkan kinerja guru. Noor, Wahyu, dan Suhaimi (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, semangat kerja, dan kinerja guru di sekolah menengah negeri. Peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara terkontrol agar tidak hanya terjadi peningkatan di awal atau menjelang masa-masa supervisi oleh kepala sekolah.

Guru harus diberikan pengalaman kerja yang bagus dan berkelanjutan. Kraft dan Papay (2014) menjelaskan bahwa pengalaman kerja guru menunjukkan dampak yang bervariasi, dengan peningkatan kinerja terbesar terjadi dalam lima tahun pertama, namun efeknya cenderung menurun setelah periode tersebut.

LANDASAN TEORI

Konsep Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks guru SD, indikator kinerja meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

Peran dan Kinerja Guru

Guru memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan dukungan fasilitas.

Pendekatan Kuantitatif

Penelitian kuantitatif mengukur fenomena secara objektif menggunakan data numerik. Teknik pengumpulan data seperti kuesioner dengan skala Likert dan analisis statistik deskriptif serta inferensial digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru secara sistematis.

Teori Pendukung

- Teori Human Capital (Becker): Kompetensi guru sebagai investasi pendidikan.
- Teori Motivasi (Herzberg): Faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi kinerja.
- Model Evaluasi Kinerja seperti Balanced Scorecard.

Studi Terdahulu

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kebijakan pendidikan, namun perlu diteliti lebih dalam di konteks spesifik seperti Kabupaten Tabalong.

Kerangka Konseptual

Hubungan antara faktor-faktor (misalnya, kompetensi guru, lingkungan kerja) dianalisis untuk mengukur dan memahami kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena suatu data berupa

angka-angka yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan Keputusan.

Penelitian ini mencoba mengungkapkan sebab-akibat (causal atau explanatory) dalam bentuk pengaruh antara faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim kerja, Organizational Citizenship Behaviour, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi di wilayah Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kabupaten Tabalong yang diformulasikan ke dalam model analisis jalur baik bersifat langsung maupun tidak langsung, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian regresional. yaitu penelitian yang akan melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang sama.

Desain penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang dianggap mempengaruhi kinerja guru di wilayah Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kabupaten Tabalong. Populasi dalam penelitian ini adalah semuanya guru SD Negeri yang ada di wilayah Kabupaten Tabalong dari 12 Kecamatan dan 212 SDN dengan populasi guru sebanyak 1820 guru. Analisis deskriptif yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan mendeskripsikan data menggunakan tabel, grafik distribusi frekuensi, histogram dan pengukuran nilai sentral mean (rerata).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012:234).

Menurut Sedarmayanti Kinerja adalah sarana untuk mendapat hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standart dan persyaratan atribut yang disepakati (Sedarmayanti, 2011). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. sedangkan Pengertian kinerja menurut Moeheriono yaitu “Kinerja atau performan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).” Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara Anwar, 2015) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dari berbagai definisi tersebut diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai standard kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehinggamereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja guru.
2. Kepemimpinan Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
3. Kualitas pekerjaan Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.



4. Kemampuan kerja Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang guru.
5. Inisiatif Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para guru dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
6. Motivasi Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
7. Daya tahan/ kehandalan Apakah guru mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang guru.
8. Kuantitas pekerjaan Pekerjaan yang dilakukan guru harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja guru dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
9. Disiplin kerja Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.
10. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.

Dampak Kinerja Guru

Robbins (2016) menyatakan bahwa dampak dari kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Organisasi akan berkembang dengan pesat.
2. Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.
3. Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
4. Guru dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Organisasi dimata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Suharsaputra (2013:135) menjelaskan bahwa, "penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan".

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk ketidak hadirannya.

Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh mamfaat. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam perbuatan, penampilan, dan prestasi kerjanya. Menilai kinerja guru merupakan suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.

Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemdiknas sebagai berikut berikut ini:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensidan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbing atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut.

Hasibuan (2014:27) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang melibatkan anggotanya untuk menyelesaikan masalah atau memajukan perusahaan atau organisasinya. Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara yang persuasif, yaitu menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan (Hasibuan, 2016).

Faktor yang terkait pada kepemimpinan partisipatif adalah dengan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif akan mendorong kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan. Adapun indikator kepemimpinan partisipatif menurut (Hasibuan, 2016) yaitu wewenang, keputusan dan kebijakan bersama, pengawasan terhadap tingkah laku, dan keaktifan.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Thoha (2015) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Indikator lain yang mempengaruhi kinerja adalah iklim kerja. Pickford and Joy, 2016 berpendapat mengenai definisi iklim organisasi, yaitu: "*Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization and that (1) distinguish the organization from other organizations, (2) are relatively enduring over time, and (3) influence the behavior of people in the organization.*"

Hal ini berarti bahwa iklim organisasi adalah seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang :

- (1) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain;
- (2) bertahan hidup cukup lama; dan
- (3) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari uraian tersebut dapat dijelaskan dalam beberapa poin penting sebagai berikut: Pentingnya Kinerja Guru dalam Pendidikan Kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang mentransfer ilmu, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter dan kepribadian siswa.

Oleh karena itu, kualitas kinerja guru harus terus ditingkatkan agar proses belajar mengajar lebih efektif dan menghasilkan siswa yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa Kinerja guru yang baik dapat menjadi stimulus bagi siswa untuk menyesuaikan diri dengan suasana pembelajaran dan memahami karakteristik siswa dengan lebih baik.

Hal ini akan menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan meningkatkan prestasi siswa. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Guru Kualitas guru, yang dapat diukur melalui kompetensi dan profesionalisme, masih menjadi tantangan di Indonesia. Kompetensi guru mencakup kemampuan menguasai materi, metode, media pembelajaran, serta kemampuan berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan masyarakat.

Data menunjukkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih rendah, dan ini mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Guru Untuk meningkatkan kualitas guru, diperlukan pelatihan, pengawasan, dan pengembangan kemampuan yang lebih intensif. Guru yang terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan akan lebih siap menghadapi tantangan dalam proses belajar mengajar.

Model Penelitian Kuantitatif dan Regresional Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat pengaruh beberapa variabel terhadap kinerja guru. Variabel-variabel tersebut mencakup kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim kerja, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Tabalong.

Definisi Kinerja Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut berbagai ahli, kinerja dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan untuk mencapai tujuan organisasi, baik dalam konteks individu maupun tim.

Secara keseluruhan, meningkatkan kualitas kinerja guru menjadi kunci utama dalam menciptakan pendidikan yang lebih baik. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru, serta pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diharapkan dapat membawa kemajuan dalam dunia pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fajri, I., & Afriansyah, H. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.
- Goldhaber, D., & Liddle, S. (2017). Understanding teacher quality. *J Teach Educ*, 68(5), 386-401.
- Hasibuan (2014:27). *Kepemimpinan Partisipatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2016) 'Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke sembilan belas', Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors Affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462-1468.
- Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2014). Productivity returns to teacher experience. *Educ Eval Policy Anal*, 36(4), 476-500. Retrieved from [Harvard Scholar](#) [28] .
- Mangkunegara Anwar, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Grafindo Persada
- Noor, S., Wahyu, W., & Suhaimi, S. (2019). Relationship Principal Leadership To Work Motivation, Morale Teacher And Teacher Performance Of State Junior High Schools. *Journal Of K6 Education And Management*, 2(1), 15-22.
- Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). Relationship Of Transformational Leaders Of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance Of Primary School Teachers In Labuan Amas Selatan, Indonesia. *European Journal Of Education Studies*
- Pickford, H.L, dan Joy, G. (2016). *Organisational Citizenship Behaviours: Definitions and Dimensions*. Saïd Business School, University of Oxford.
- Rahayu, A. (2020). Analisis kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan*, 12(2), 55-68.
- Rivai, Slamet. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Daan Mogot.
- Robbins, P. Stephen. (2006), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 14
- Syarwani, A., Saleh, M., & Suhaimi, S. (2018). The Influence Of Principal Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, And Work Motivation On The Performance Of Teachers Of State Vocational High School In Banjarmasin City. *International Journal Of Scientific Development And Research (Ijsdr)*.
- Toha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers