

---

## Manajemen Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah SMP Daarul Qur'an Jambi

Nurul Jannah Adhatul Mauli<sup>1</sup> Zakariyah<sup>2</sup> Ardiyansyah<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto

Email: *Uyungcirebon4@gmail.com, Zakariyah@gmail.com, ardiyansyahbajar79@gmail.com*

---

### Abstract

This study aims to reveal the management behavior and strategies of teachers in the learning process at Daarul Qur'an Middle School in Jambi, which includes: (1) Management of Teacher Performance Improvement in the Learning Process at School (2) Strategies for Improving Teacher Performance. In Teacher Performance Improvement Management, teachers must be able to create a conducive and innovative atmosphere in carrying out the teaching and learning process, namely by guiding students in order to empower human resources optimally. The approach used in this study is qualitative with a case study type. Data collection techniques include interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, drawing conclusions or verification. Data validity is checked using source triangulation, method triangulation, and theory triangulation. The results of this study indicate that 1) Teacher performance improvement management produces a performance-based management model, namely a mixed model of the Deming, Torrington, and Ken Blanchard & Gerry Ridge performance improvement models by designing learning plans that are compiled and formulated as work expectations, democratic coaching in the form of deliberations in halaqoh forums, assignments, inviting resource persons, conducting further studies, conducting comparative studies and implementing teacher development and coaching (training, training, workshops) as well as performance assessment evaluations. 2) The strategy for improving teacher performance includes steps and assessments, namely carrying out deliberations by instilling Islamic values to create a conducive work climate with adequate facilities, awards (rewards) and supervision.

**Keywords:** *Management, performance, teachers, learning, SMP Daarul Qur'an Jambi*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan perilaku manajemen dan strategi guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi, yang mencakup: (1) Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran di Sekolah (2) Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Dalam Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dikarenakan Guru harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan proses belajar mengajar yakni dengan membimbing peserta didik dalam rangka memperdayakan sumber daya manusia secara optimal sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengecekan keabsahan data dengan triangulasi sumber triangulasi metode dan triangulasi teori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Manajemen peningkatan kinerja guru menghasilkan model manajemen berbasis kinerja yakni model campuran dari model peningkatan kinerja Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Gerry Ridge dengan menyusun desain perencanaan pembelajaran yang disusun dan dirumuskan sebagai harapan kerja, pembinaan secara demokratis dengan bentuk musyawarah dalam forum halaqoh, penugasan, mendatangkan nara sumber, melaksanakan studi lanjut, melaksanakan Studi banding dan melaksanakan pengembangan dan pembinaan guru (diklat, pelatihan, workshop) serta

adanya evaluasi penilaian kinerja.2) Strategi peningkatan kinerja guru meliputi Langkah-langkah dan Penilaian yakni melaksanakan musyawarah dengan penanaman nilai-nilai islami agar terciptanya iklim kerja kondusif dengan fasilitas yang memadai, penghargaan (*reward*) dan adanya supervisi

**Kata Kunci:** Manajemen, kinerja, guru, pembelajaran, SMP Daarul Qur'an Jambi

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan jumlah dan kualitas sumber daya manusia. Generasi penerus bangsa diharapkan terdiri dari insan-insan yang cerdas, kompeten, beriman, bertakwa, dan mampu beradaptasi dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Orang Indonesia yang cerdas memiliki pengetahuan, bakat, dan landasan keagamaan dan ketaqwaan yang kuat. Menurut Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 (Sisdiknas, Pasal 3), "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri". (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 3) Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, sistem pendidikan pada tingkat mikro perlu mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompoten secara profesional sesuai dengan tujuan yang digariskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang digunakan dalam pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Karena kurikulum, sumber belajar, dan iklim belajar menjelma menjadi sesuatu yang bermakna bagi kehidupan siswa ketika berada di tangan seorang guru, maka peran guru merupakan komponen yang paling penting. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D-IV dan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005. (Marselus R. Payong, 2011, 3). Untuk memenuhi keempat kompetensi tersebut bukanlah tugas yang mudah, dan agar seorang guru dapat meningkatkan kompetensinya ke tingkat yang lebih tinggi, mereka perlu melakukan upaya yang signifikan dan menyeluruh. Sebaliknya, di sisi lain

Sistem pendidikan Indonesia masih jauh dari kata kompeten. Besarnya anggaran pendidikan tidak selalu berarti kualitas pendidikan yang lebih tinggi. Mengapa? Karena kualitas guru terus menjadi masalah. Suka atau tidak suka, rata-rata nasional untuk Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 hanya 44,5, jauh di bawah nilai yang dipersyaratkan 75. Bahkan kompetensi pedagogik, yang merupakan keterampilan terpenting seorang guru, belum menjanjikan. Masih banyak guru yang pendekatan pengajarannya tidak efektif, dan metode pengajarannya di kelas membosankan. (<https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru> diakses 11 Juli 2024 pukul 20:07). Setiap pihak menyadari bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan tapi tidak sedikit para guru bekerja dibawah standar kerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu tetapi karena belum terbangun budaya kerja yang baik dan kondisi seperti inilah disebabkan oleh rendahnya gairah kerja berbentuk seperti grafik sinus yang suatu saat akan menemui titik jenuh jika tidak ada upaya preventif dan kuratif baik dari dirinya sendiri maupun bimbingan dari atasannya. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui manajemen peningkatan kinerja. (Barnawi dan Arifin, 2014, 7).

Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan optimalisasi pembelajaran di sekolah, perlu adanya manajemen peningkatan kinerja guru, karena kinerja atau unjuk kerja guru di sekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian khususnys dari semua pihak terutama dari para

kepala sekolah, supervisor/ pengawas, dan stakeholders lainnya. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya kinerja guru yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses dan output pendidikan yang lebih berkualitas. (Muhammad, Kinerja Guru, 8). Namun demikian, masalah kinerja guru bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan permasalahan kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling terkait (*interrelation*), saling mempengaruhi (*interaction*), dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya khususnya bagi perkembangan peserta didik, karena kinerja guru akan sangat memberi dampak kepada keunggulan peserta didik baik dalam akademik, moral dan keterampilan. Sedangkan pada kenyataannya, manajemen kinerja guru belum banyak dikenal dan belum diterapkan dengan baik di suatu sekolah, hal ini didasarkan atas fakta bahwa jika individu dapat memuaskan kebutuhannya dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya, dan pada saat yang sama memberi kontribusi bagi upaya organisasi meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan memiliki motivasi dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi sedangkan ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya, semua itu akan terlihat kepada kepatuhannya dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruannya, di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. (Ahmad S. Ruky, 11).

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi paling strategis yang berada di barisan paling depan dalam berinteraksi dengan peserta didik di kelas maupun diluar kelas. Oleh karena itu, dalam reformasi pendidikan guru harus menjadi titik awal dalam penempatannya, terutama menyangkut hak-hak asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi guru, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaannya. Disamping itu, konsekuensi dari pengakuan tersebut harus dibayar dengan target produktifitas yang maksimal dan bermutu baik IMTAQ maupun IPTEK-nya dan dalam mencapai target tersebut, fungsi manajemen seperti perencanaan, pembinaan dan evaluasi harus di aplikasikan dan terefleksi pada setiap elemen sekolah yakni kurikulum, pendidik, administrator dan peserta didik. Dari paparan di atas jelas bahwa guru sebagai nahkoda dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Manajemen yang baik dari guru akan dapat mendorong tercipta kinerjanya sesuai dengan kompetensi profesional yang diharapkan. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah tempat ia bekerja yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model- model, Strategi atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perlu adanya strategi manajemen yang baik dan melalui pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis di SMP Daarul Qur'an Jambi terdapat implementasi manajerial serta leadership yang kokoh. Sekolah dikelola berjalan sesuai perkembangan zaman, dengan usia lembaga yang bisa dibilang masih sangat dini dalam pendiriannya tentunya tidak mengurangi prestasi yang diberikan oleh sekolah ini seperti halnya prestasi dalam pengembangan diri, bidang pengembangan intelektual dan bidang pengembangan spritual. SMP Daarul Qur'an Jambi merupakan sekolah yang berada di wilayah Kabupaten Muaro Jambi. beralamat di komplek pertamnia RT 015 kecamatan Mestong salah satu promotor pendidikan modern yang berbasis pada alqur'an, sehingga pendidikan semacam ini akan sangat optimal dan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh peserta didik dan kondisi guru berdasarkan kompetensi yang unggul seperti ini akan menjadi sorotan di setiap sekolah pendidikan formal maupun non formal lainnya karena dengan adanya guru yang mempunyai kinerja tinggi, sekolah akan mudah untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan, kondisi semacam ini tentu tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam menerapkan keterampilan manajerialnya untuk meningkatkan kinerja guru dan tidak dipungkiri lagi hal demikian karena adanya kemauan dari guru sendiri dalam meningkatkan kinerjanya dan inilah salah satu penyebab tingginya tingkat kinerja guru yakni karena adanya ketrampilan manajemen diri yang

dimiliki guru yang didukung oleh manajerial kepala sekolah.

Serta beberapa kiat-kiat yang terkait dengan hal itu terlihat dari tingginya pengetahuan kepala sekolah tentang kepemimpinan, dan dari pengetahuan guru dalam meningkatkan kinerjanya serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, pengalaman kerja yang maksimal, kuatnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya, serta ketrampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang bisa diselesaikan dengan rapi. Dengan latar belakang di atas, jelas bahwa kemampuan manajerial guru dalam meningkatkan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh guru dengan kebijakan kepala sekolah dan dengan kebijakan kepala sekolah inilah diharapkan mampu mengelola kinerjanya secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud suatu pendidikan yang berkualitas, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru yang menghasilkan output secara maksimal. disinilah Penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Manajemen Startegi Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur’an Jambi”

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah studi kasus. Deskripsi deskriptif merupakan isi utama dari penelitian ini. Jika peneliti ingin menjawab pertanyaan tentang fenomena yang ada maka peneliti akan menggunakan metode deskriptif untuk melakukan penelitian. Moelong mengutip Bagdan dan Taylor dalam bukunya bahwa penelitian kualitatif adalah "sebagai program penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari ekspresi tertulis atau lisan orang dan perilaku yang diamati." Dalam hal ini yang diteliti ialah Manajemen Startegi Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur’an Jambi. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebab penuh identitas riset kualitatif ialah: 1. Situasi subjek riset alami, 2. Periset selaku instrumen penting, 3. Bertabiat deskriptif, sebab informasi yang digabungkan berbentuk perkata bukan nilai, 4. Lebih memprioritaskan cara dari pada hasil, 5. Informasi yang dikumpul diolah dengan cara mendalam. (Lexi Moleong J, 2002, 4)

Dalam penelitian ini penulis berupaya menghimpun data mengenai Manajemen Startegi Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur’an Jambi. Dalam uraian lain berkata kalau riset kualitatif bisa berbentuk orang, insiden, kerangka dan pemilihan, serta alat itu secara mendalam selaku suatu keseluruhan, serupa dengan seting serta konteksnya tiap- tiap buat menguasai berbagai korelasi yang ada diantara variabel-variabelnya. (Imron Arifin, 1996, 57. Analisis data menggunakan model Mathew Miles dan A Michael Hubermen, yakni reduksi data penyajian data dan menarik kesimpulan (*Verifikasi*). (Sugiyono, 2009)

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMP Daarul Qur’an Jambi**

Desain manajemen kinerja guru di SMP Daarul Qur’an Jambi ini disusun bersama dengan melibatkan semua guru dan karyawan serta komite sekolah secara demokratis, setelah tersusun kemudian disosialisasikan kepada semua pihak untuk diketahui bersama, sehingga program yang disusun mendapatkan dukungan dan perhatian dari semua pihak (steakholders) dan program tersebut di evaluasi setiap satu minggu satu kali apabila butuh perbaikan maka akan segera di lakukan perbaikan sesuai kebutuhan. Adapun desain manajemen peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan guru di SMP Daarul Qur’an Jambi adalah sebagai berikut:

##### **1. Desain manajemen**

Menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kinerja Sebelum melaksanakan aktifitas sekolah semua guru bermusyawarah bersama untuk menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kinerja dengan proses komunikasi yang aktif dan efektif sehingga hasil musyawarah ini bukan hanya milik kepala sekolah maupun pihak

yayasan namun milik semua masyarakat sekolah baik guru dan staf karena hasil musyawarah ini adalah kesepakatan bersama dimana semua masyarakat sekolah harus melaksanakan sebagaimana Robert Bacal menjelaskan dalam bukunya tentang manajemen kinerja guru bahwa sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyedia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan” (Robert, 2001, 27)

Sehingga dengan demikian komunikasi berkesinambungan yang dilakukan oleh guru SMP Daarul Qur’an Jambi sangat penting untuk dikembangkan yang akan membawa perencanaan pembelajaran dan harapan kinerja lebih baik karena akan menentukan prestasi-prestasi selanjutnya. Hal demikian dikuatkan pula oleh pemikiran Ken Blanchard dan Garry Ridge yang mengatakan bahwa manajemen kinerja guru harus ada suatu perencanaan yaitu dengan menetapkan tujuan, sasaran dan standar kerja sehingga dengan demikian pelaksanaannya akan terarah dan bisa terukur dengan baik. (Wibowo, 2011, 25-33). Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan dan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat karena perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya.

a. Menentukan dukungan dalam pencapaian tujuan kinerja

Guru SMP Daarul Qur’an Jambi dalam menentukan dukungan dalam pencapaian tujuan kinerja selalu mencari peluang yang bisa berorientasi masa depan karena pendidikan adalah proses jangka panjang yang memperhatikan masalah analisis kebutuhan, yang bersifat inovatif, kuantitatif dan kualitatif sehingga dengan demikian kepala sekolah, guru, peserta didik maupun para staf akademik akan seirama dengan apa yang diharapkan dalam pemikiran dan bisa mencari solusi dengan apa yang menjadi penghambat karena manajemen kinerja adalah penentuan sasaran yang jelas dan terarah yang didalamnya terdapat dukungan, bimbingan dan umpan balik agar tercipta peluang terbaik untuk meraih sasaran tanpa adanya suatu kendala yang menyertai peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Hal ini karena pada dasarnya manajemen kinerja merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati Fungsi pokok pekerjaan bawahan, Sebagaimana pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, sebagaimana Robert Bacal mengemukakan bahwa komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar. (Robert, 2001, 28)

b. Mengevaluasi penilaian kinerja

Model manajemen dalam peningkatan kinerja guru yang dilakukan selanjutnya oleh guru SMP Daarul Qur’an Jambi adalah mengevaluasi penilaian kinerjanya dalam proses perencanaan seminggu sekali dikarenakan kebutuhan peserta didik yang harus diprioritaskan sehingga guru pun mengalami kepuasan kerja maka dengan ini model manajemen kinerja dalam mengevaluasi perencanaan memberi kemudahan dalam mengelola sumber daya sesuai dengan tujuan sekolah, hal ini dikuatkan oleh Deming yang mengatakan mulailah dengan menyusun rencana kemudian disusul oleh tindakan, baru lakukanlah review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan (Wibowo, 2011, 25-33) sesuai harapannya

atau tidak sehingga bisa diproses kembali agar tidak terjadi penyimpangan yang tidak diharapkan.

## 2. Pembinaan

Upaya pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui model manajemennya juga melibatkan pembinaan yang dilakukan oleh guru SMP Daarul Qur'an Jambi dalam kesepakatan bersama kepala sekolah dan pihak lembaga yakni dengan memberi kesempatan pada guru untuk mengembangkan potensi yang ada dengan diskusi-diskusi, pelatihan-pelatihan, workshop, penugasan- penugasan, studi banding, seminar dan pengembangan pembinaan guru yang lain serta halaqoh:

### a. Halaqoh

Kata halaqah berasal dari bahasa arab yaitu *halaqah* atau *halqah* yang berarti lingkaran *Halaqah* sendiri dikenal dalam istilah, *usrah* (keluarga), karena metode *halaqah* ini lebih bersifat kekeluargaan yaitu suatu proses musyawarah dan pembinaan yang digunakan oleh pendidik untuk menguji keefektifan pengajarannya dalam rangka meningkatkan hasil pembelajaran. Proses sistematis yang dimaksud adalah kerja guru secara kolaboratif untuk mengembangkan rencana dan perangkat pembelajaran, melakukan observasi, refleksi dan revisi rencana pembelajaran secara bersiklus dan terus menerus dengan tujuan melakukan pembinaan profesi guru secara berkelanjutan agar terjadi peningkatan profesionalisme dan kinerja guru secara terus menerus. Membimbing guru-guru melalui pengkajian pembelajaran secara terus menerus dan berkolaborasi dengan guru-guru yang lain dan membangun komunitas belajar dan membangun budaya yang memfasilitasi anggotanya untuk saling belajar, saling koreksi, saling menghargai, saling bantu, dan saling menahan ego. Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut dengan *siklus manajemen kinerja*, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi. (Seeker, 2000, 19)

Dimana perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekpektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada fase pembinaan di mana guru dibimbing, dikembangkan dan mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dibawa dalam fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, serta organisasi terus belajar dan tumbuh. Setiap fase didasarkan pada masukan dari fase sebelumnya dan menghasilkan output yang sangat luar biasa, yang pada gilirannya, menjadi masukan fase berikutnya lagi. Semua dari ketiga fase Siklus Manajemen Kinerja sama pentingnya bagi mutu proses dan ketiganya harus diperlakukan secara berurut. Perencanaan harus dilakukan pertama kali, kemudian diikuti Pembinaan, dan akhirnya Evaluasi.

## 2. Penugasan-penugasan

Pembinaan guru melalui penugasan, baik yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, bimbingan maupun administrasi mempunyai pengaruh secara sinergi terhadap etos kinerja guru. Bentuk sinergi terhadap penugasan tersebut tergantung kepada sikap dan keterampilan guru. Jenis tugas yang sama baik secara individual maupun secara umum, mengakibatkan etos kinerja yang berbeda. Bentuk-bentuk penugasan yang dilakukan guru SMP Daarul Qur'an Jambi yang berkaitan dengan kegiatan akademik adalah: mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti diklat, workshop, penataran, lokakarya, yang diadakan oleh lembaga/instansi diluar maupun dalam sekolah, seperti: dinas pendidikan, lembaga perguruan tinggi, maupun pemerintah kota dan lain-lain dengan maksud Untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru dan profesionalisme guru serta untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja serta prestasi guru baik

dibidang akademis maupun non akademis. Perlunya profesionalisme dimulai dari diri sendiri. Ajaran Islam sangat memperhatikan diri terlebih dahulu sebelum orang lain sebagaimana sabda Rasulullah Saw: “*Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Libatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melibat kerja orang lain.*” (HR. Tirmidzi: 2383).

Guru merupakan suatu komponen yang paling dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertugas menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, melatih, meneliti mengembangkan, mengelola dan memberikan petunjuk dalam bidang pendidikan. Dengan demikian guru harus menguasai ilmu pengetahuan yang akan dia ajarkan kepada anak didik juga dan harus mengetahui metode-metode apa yang harus dipraktikkan dalam pengajarannya. Sanusi dalam temuan penelitiannya menyatakan bahwa pembinaan dan peningkatan kinerja guru/dosen dilakukan dengan cara: 1) program latihan prajabatan (prajab), 2) studi lanjut gelar, 3) studi lanjut non gelar, 4) pertemuan-pertemuan ilmiah, 5) penataran dan lokakarya, 6) pengembangan staf melalui kegiatan pengabdian pada masyarakat (PPM), 8) penugasan-penugasan. (Sanusi Uwesi, 145)

### 3. Mendatangkan Narasumber

Usaha lain dalam peningkatan kinerja guru di SMP Daarul Qur'an Jambi adalah dilakukan pembinaan terhadap para guru oleh pihak yayasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dilembaga pendidikan tersebut dengan mendatangkan nara sumber dari luar dan pembinaan untuk manajemen yang dilakukan seminggu sekali yang langsung dibina oleh ketua yayasan. Peningkatan kinerja yang bersumber dari dalam diri guru sendiri itulah yang merupakan upaya pribadi dari guru yang bersangkutan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan menumbuhkan sikap profesionalnya. Sedangkan peningkatan kinerja guru yang berasal dari luar, merupakan usaha dari lembaga, pimpinan atau orang lain untuk membina dan mengembangkan profesionalisme guru. Dengan mendatangkan nara sumber dari luar maka kegiatan pengembangan dan peningkatan kompetensi guru di SMP Daarul Qur'an Jambi dapat terjaga secara berkelanjutan.

Dalam ilmu pendidikan Islam, guru tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada anak didik saja tapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan anak didik itu dikembangkan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar dan merupakan pemegang utama serta penentu keberhasilan dalam proses belajar mengajar yang kondusif sehingga akan menghasilkan out put yang baik sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan. Karena itu guru harus mampu mengelola proses belajar-mengajar dengan baik. Program pembinaan diatas sangat mensinergikan guru dalam meningkatkan kinerjanya dan tidak bermaksud mengesampingkan program yang lain karena hal demikian menjadi acuan dan pembenahan dalam proses selanjutnya hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip pembinaan guru agar efektif dan efisien dalam peraturan Depdikbud sebagai berikut.

- a. Dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru
- b. Hubungan antara guru dan pembina guru didasarkan atas dasar kerabat kerja
- c. Pembina guru harus memiliki sifat terbuka dan dapat dijadikan sebagai teladan
- d. Dilakukan secara terus menerus dan rutin
- e. Dilakukan melalui wadah yang ada
- f. Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi secara horizontal dan vertikal (Depdikbud, 1988, 21)

### 4. Program studi lanjut

Program studi lanjut, merupakan kegiatan dari kebijakan peningkatan

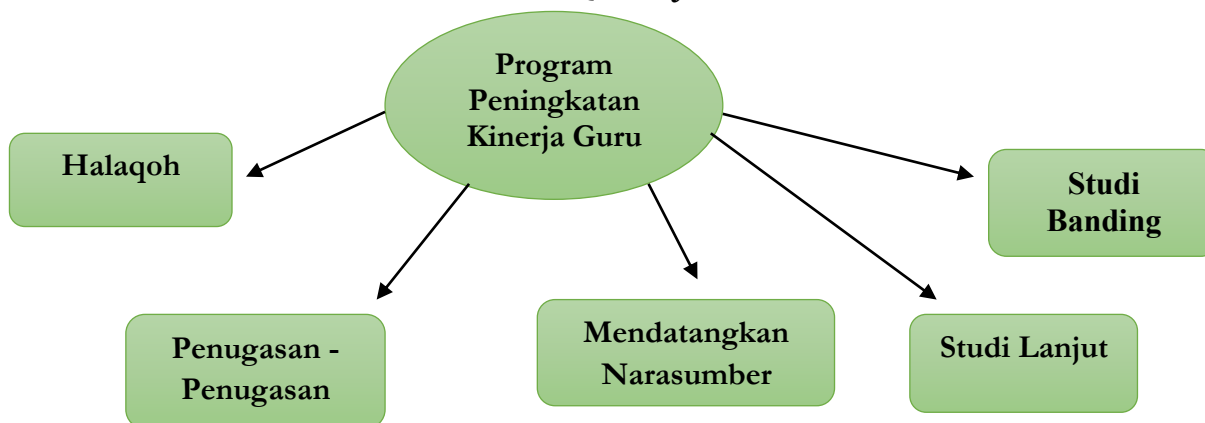
kemampuan professional tenaga akademik. (Sanusi Uwes, 1999, 107) Hasil program studi lanjut gelar mempengaruhi perubahan pola hubungan antara pangkat administratif dan jabatan akademik disatu sisi dengan kemampuan professional disisi lain. Sebelum program studi lanjut gelar, jabatan fungsional guru seiring dengan tingkat keprofesionalan guru. Namun setelah meraih gelar yang diperoleh dari studi lanjut (S2/S3), maka keprofesionalan guru berubah menjadi guru bermutu dari segi penguasaan akademik. (Sanusi Uwes, 1999, 107). Lebih lanjut Hanafiyah menjelaskan bahwa strategi peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui: 1) penugasan belajar untuk mencapai jenjang keserjanaan atau yang lebih tinggi, 2) penataran, lokakarya, seminar, temu ilmiah, konferensi, 3) pengembangan minat baca. (Hanafiyah Y, 1994, 66) Program studi lanjut yang dilaksanakan guru-guru dapat meningkatkan prestasi guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi sekolah.

5. Studi banding

Studi banding adalah sebuah konsep belajar yang dilakukan di lokasi dan lingkungan berbeda, merupakan kegiatan yang lazim dilakukan untuk maksud peningkatan kinerja, perluasan usaha, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, perbaikan peraturan perundangan, dan lain-lain. Kegiatan studi banding dilakukan oleh kelompok kepentingan untuk mengunjungi atau menemui objek tertentu yang sudah disiapkan dan berlangsung dalam waktu relatif singkat. Intinya adalah untuk membandingkan kondisi objek studi di tempat lain dengan kondisi yang ada di tempat sendiri. Hasilnya berupa pengumpulan data dan informasi sebagai bahan acuan dalam perumusan konsep yang diinginkan. Dan yang paling penting, hasil studi banding diselaraskan dengan kondisi riil di tempat kita saat ini dan kemudian diimbui dengan perencanaan- perencanaan matang tentang apa dan bagaimana program ke depan akan dijalankan. Jadi kegiatan ini harus menjadi proses penggalian yang utuh, komprehensif, holistic dan tidak disisipi dengan niatan mengambil keuntungan saja atau cuma jalan-jalan. Studi banding tidak hanya diartikan melakukan kunjungan ke luar daerah, tetapi proses pembelajaran dari satu tempat yang dianggap lebih mapan dan maju. Adapun tujuan studi banding menurut sanusi adalah :

- a. Untuk menambah wawasan kita tentang tempat lain
- b. Untuk menimba pengalaman baru di tempat lain
- c. Untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan guru
- d. Untuk menambah cakrawala berfikir kita (Sanusi Uwes, 1999, 107)

**Gambar 5.1 Program Pembinaan Guru dalam Peningkatan kinerja Guru di SMP Daarul Qur'an Jambi**



Sumber : Diambil dari pengolahan paparan data SMP Daarul Qur'an Jambi

## B.Strategi Peningkatan Kinerja Guru Di SMP Daarul Qur'an Jambi

### 1. Musyawarah Bersama

Strategi dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru baik intern maupun ekstern selalu di adakan koordinasi dan musyawarah bersama, antar guru saling melengkapi dari segi akademik dan non akademik demi kebaikan bersama dalam upaya meningkatkan kinerja, Jadi banyak cara memang dalam pelaksanaannya. Tapi yang jelas, semua itu sudah kita agendakan di awal tahun dan evaluasi selalu mengiringi untuk perbaikan setiap minggu.” (Wawancara dengan waka kurikulum SMP Daarul Qur'an Jambi, Tanggal 20-04-2024) hal demikian dikuatkan oleh Michael Porter, profesor dari Harvard Business of School Semua ukuran kinerja tersebut biasanya dituangkan dalam suatu bentuk kesepakatan antara atasan dan bawahan yang sering disebut sebagai suatu kontrak kinerja.

Dengan adanya kontrak kinerja, maka atasan bisa menilai apakah si bawahan sudah mencapai kinerja yang diinginkan atau belum. Kontrak kinerja ini berisikan suatu kesepakatan antara atasan dan bawahan mengenai indikator kinerja yang ingin dicapai, baik mengenai sasaran pencapaiannya maupun jangka waktu pencapaiannya. Ada dua hal yang perlu dicantumkan dalam kontrak kinerja yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai (*lag*) serta program kerja untuk mencapainya (*lead*). Keduanya perlu dicantumkan supaya pada saat evaluasi nanti berbagai pihak bersikap secara fair, dan tidak melihat hasil akhir semata, namun juga proses kerjanya. Bisa saja seorang bawahan belum mencapai semua hasil kerja yang ditargetkan, tetapi dia sudah melaksanakan semua program kerja yang sudah digariskan dan dimusyawarahkan bersama. Tentu saja atasan tetap harus memberikan reward untuk dedikasinya, walaupun sasaran akhir belum tercapai. Hal ini juga bisa menjadi dasar untuk perbaikan di masa mendatang (*continuous improvement*). (Wibowo, 2011, 27-33)

### 2. Penanaman nilai-nilai islami dan Penciptaan iklim kerja kondusif

Strategi ini juga diterapkan oleh sekolah ini melalui pembentukan opini dan pandangan masyarakat atau warga sekolah. Pihak yayasan SMP Daarul Qur'an Jambi berusaha menanamkan nilai-nilai islami kepada guru dan kepala sekolah bahwa kerja adalah dakwah. Jadi hubungannya dengan Allah SWT. Hal ini akan menambah motivasi yang akan muncul dari dalam diri sehingga guru akan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan memberikan yang terbaik khususnya bagi peserta didiknya. Menurut peneliti penanaman nilai-nilai islami ini sangat efektif sekali untuk dilaksanakan. Dengan penanaman nilai-nilai islami yang ada secara tidak langsung akan membentuk moral guru untuk selalu berusaha menjadi hamba yang baik di hadapan manusia dan yang terpenting di hadapan Allah SWT. Bukan hanya itu saja, dampak dari penanaman nilai-nilai islami ini secara tidak langsung akan mempererat rasa persaudaraan/ukhuwah antara kepala sekolah, guru, dan staf lainnya sehingga akan timbul rasa saling sayang menyayangi, saling mengingatkan, saling berbagi, timbulnya ketenangan jiwa dan sifat positif lainnya. Dengan sendirinya komunikasi, silaturahmi, dan kerjasama akan selalu terjaga dengan baik antara sesama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, antara kepala sekolah dengan guru dan staf lainnya. Dari sini peneliti melihat iklim kerja yang kondusif di sekolah ini telah tercipta dengan sendirinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Qurrata A'yun, S.Pd dalam satu wawancara “Untuk mempererat silaturahmi dan juga memperkuat nilai-nilai islami, di sekolah ini melaksanakan strategi shalat dhuhur berjamaah setiap hari, kepala sekolah, guru-guru, waka-waka, dan juga seluruh staf jika tidak ada keperluan yang penting, semua shaat berjamaah di masjid bersama. Sehingga dari kegiatan ini dapat dirasakan sekali nilai-nilai islami seperti rasa kebersamaan, kekeluargaan, tanggungjawab, dan ketentraman dalam jiwa sanubari.” (Hasil wawancara dengan kepala Sekolah SMP Daarul Qur'an Jambi, Tanggal 20-04-2024)

### 3. Fasilitas yang memadai

Guru SMP Daarul Qur'an Jambi juga sangat memperhatikan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi, dengan adanya fasilitas internet guru-guru dapat mengakses apa saja yang dibutuhkan dalam rangka menambah wawasan, pengetahuan, dan keilmuannya. Hal ini akan membuat guru lebih berkembang, berkreasi, bahkan melakukan inovasi-inovasi terkait dalam pembelajaran dan mengajarnya. Melalui teknologi informasi yang dimiliki oleh sekolah, maka guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya:

- a). Melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka. Dalam hal ini sangat membantu guru-guru dalam mencari referensi-referensi yang dapat disajikan sebagai penunjang pembelajarannya. Kemudian guru-guru dapat mengakses jurnal-jurnal hasil penelitian yang sudah terbukti kebenarannya, jadi guru-guru mendapat bahan dari sumber yang dapat dipercaya. Hal ini akan menambah wawasan keilmuan guru dan tentunya sangat praktis dan tidak menghabiskan banyak waktu.
  - b). Membangun program kecerdasan buatan untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran. Banyak sekali terdapat hal-hal yang sangat berguna dalam penggunaan teknologi informasi ini, misalnya saja model rencana pengajaran. Guru-guru mempelajarinya dengan sangat mudah dan guru harus dapat memanfaatkan peluang itu semaksimal mungkin.
  - c). Memberi kemudahan untuk mengakses wawasan dan keilmuan dalam pemasaran dan promosi hasil karya penelitian Guru-guru SMP Daarul Qur'an Jambi dapat memasarkan atau mempromosikan hasil karya penelitian yang dilakukannya ke jurnal atau mungkin website lainnya sehingga selain untuk melatih guru untuk selalu membuat karya ilmiah atau yang lainnya, guru-guru juga dapat mengembangkan diri khususnya dalam penggunaan teknologi informasi ini sehingga guru diharapkan dapat berkembang dengan sendirinya dan juga tidak gagap teknologi.
- ### 4. Mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru

Pengadaan Pelatihan, Seminar, Workshop, dan Kegiatan Pengembangan diri lainnya yakni pengembangan kompetensi profesional guru merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan dengan konsisten. Untuk meningkatkan kinerja guru, Kepala SMP Daarul Qur'an Jambi juga menyiapkan guru-gurunya untuk mengikuti seminar, pelatihan, workshop, studi banding dan kegiatan-kegiatan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru. Hal ini akan sangat membantu meningkatkan wawasan dan kemampuan guru tentang hal yang belum terlalu dikuasainya sehingga guru akan selalu berusaha untuk terus berkembang dan melakukan peningkatan-peningkatan. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahannya dan menuntun siswa dalam belajar. Mengingat bahwa guru merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan pendidikan, seminar dan work shop. Tetapi tidak menutup kemungkinan hal ini didapatkan melalui teman sejawat maupun instruksi dari kepala sekolah.

#### 5. Penghargaan

Selain memfasilitasi guru untuk mengembangkan diri, juga dilakukan dengan memberikan dorongan guru melalui sistem point. Bagi guru yang berkarya atau membina siswa sampai juara baik tingkat lokal maupun tingkat nasional diberikan point penghargaan yang dapat ditukar di akhir tahun ajaran. (Hasil wawancara dengan wk.kesiswaan SMP Daarul Qur'an Jambi, Tanggal 20-04-2024) Untuk meningkatkan proses pembelajaran disekolah ini dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain mengadakan pelatihan-pelatihan seperti workshop, seminar, lokakarya dengan menghadirkan ahlinya, studi banding.

#### 6. Supervisi

Guru SMP Daarul Qur'an Jambi juga selalu mengadakan supervise akademik. Selain itu juga supervise eksternal yang biasanya didatangkan dari Diknas. Hal ini sangat berguna dan efektif terhadap peningkatan kinerja guru. Dari supervise ini, guru akan lebih mengetahui apa saja yang menjadi kekurangan mereka ketika melakukan kegiatan belajar-mengajar sehingga kepala sekolah, guru, bahkan supervise eksternal dapat mendiskusikannya secara bersama-sama dan memberi solusi apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki atau membenahinya. Dalam teori bisnis model kewirausahaan dijelaskan bahwa setiap manusia atau individu jika ingin sukses dalam usahanya dia harus sering-sering mengadakan meeting (perjumpaan) dengan orang lain yang lebih sukses darinya, dan dalam perjumpaan itu harus terjadi sebuah proses belajar (learn), dan setelah itu dia harus mampu meniru dan mengembangkan ke arah yang lebih baik dari yang dia jumpai. (A. Fatah Yasin, 2008, 28).

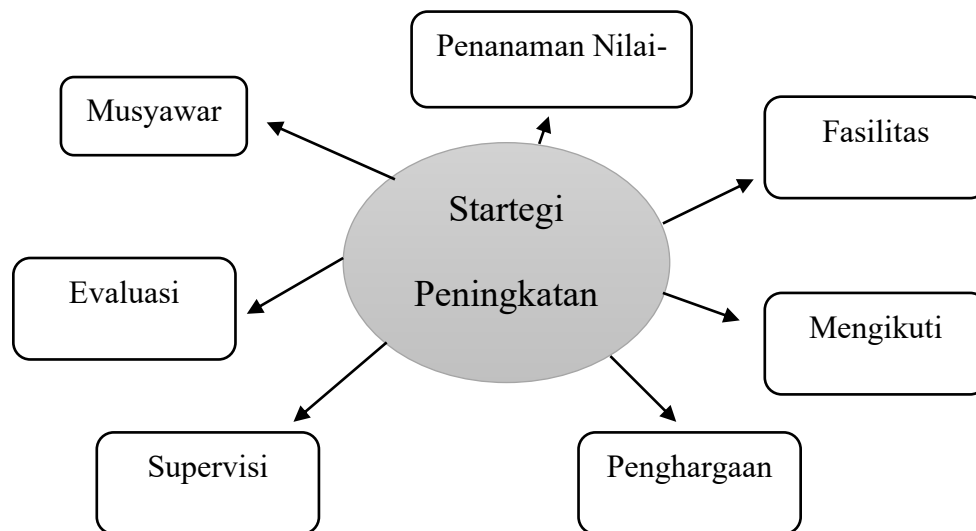
Dari pernyataan diatas, dapat ditarik pemahaman bahwa pembelajaran akan berhasil manakala kegiatannya dilakukan melalui banyak cara, baik yang melakukan melalui kegiatan yang direncanakan atau di desain konsepnya, maupun yang tidak direncanakan melalui seringnya bertemu, bertanya, dan bergaul dengan orang atau siapa saja yang dianggap lebih mengetahui, lebih baik, dan lebih berhasil. Kaitannya dengan supervise yakni, supervisor adalah sebagai pengawas, sedangkanguru sebagai orang yang diawasi. Guru tidak akan bisa seluruhnya menilai dirinya sendiri sehingga diperlukan orang lain seperti kepala sekolah baik itu sebagai pemimpinnya maupun sebagai supervise internal dan juga supervise eksternal. Dengan adanya supervisi ini maka guru akan lebih meningkatkan kompetensinya, meningkatkan kualitas pembelajaran dan semua hal yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Karena tugas supervisi memberikan solusi terhadap masalah/kekurangan guru yang berkenaan dengan proses dan kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut.

#### 7. Evaluasi

Menurut Efendy evaluasi adalah tahap terakhir setelah tahap tahap penelitian, perencanaan dan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dalam beberapa hal, evaluasi memiliki karakteristik pengukuran dan penilaian, apakah kuantitatif atau kualitatif. Evaluasi dalam hal ini diartikan sebagai suatu pengukuran (*measurement*) atau penilaian (*evaluation*) terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh organisasi yang biasa dilakukan pada pertengahan, akhir bulan atau tahun. Terdapat suatu perbedaan antara pengukuran dan penilaian dalam suatu obyek dilakukan dalam suatu evaluasi. (Timpe, A. Dale,187). Sedangkan evaluasi yang dilakukan oleh guru SMP Daarul Qur'an Jambi yakni

dilakukan seminggu satu kali dengan harapan guru akan memperbaharui dan memperbaiki aktifitas yang bersentuhan langsung dalam perkembangan peserta didik dalam meraih prestasi, sehingga tampaklah kekurangan dan keunggulan yang ada.

**Gambar 5.2 Bentuk-bentuk strategi dalam peningkatan kinerja guru di SMP Daarul Qur'an Jambi (Sumber : Diambil dari pengelolaan paparan data SMP Daarul Qur'an Jambi)**



### Kesimpulan

Setelah pencarian data, pemaparan, reduksi dan analisis data sesuai fokus masalah penelitian, pada bagian ini dipaparkan kesimpulan penelitian yang bersifat menjawab rumusan masalah penelitian. Secara ringkas kesimpulan penelitian terdiskripsikan sebagai berikut:

1. Manajemen peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Daarul Qur'an Jambi menghasilkan model manajemen berbasis kinerja yakni model campuran dari model peningkatan kinerja Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Gerry Ridge dengan menyusun desain perencanaan pembelajaran yang disusun dan dirumuskan sebagai harapan kinerja kemudian dengan adanya pembinaan secara demokratis dengan bentuk musyawarah dalam forum halaqoh, penugasan mendatangkan nara sumber, melaksanakan studi lanjut, melaksanakan Studi banding dan melaksanakan pengembangan dan pembinaan guru (diklat, pelatihan, workshop) serta adanya evaluasi penilaian kinerja.
2. Strategi peningkatan kinerja guru di SMP Daarul Qur'an Jambi yakni melalui musyawarah satu minggu satu kali untuk menggunakan peluang dan merumuskan kelemahan kemudian melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menambah wawasan dan keilmuan sesuai kebutuhan guru dengan penanaman nilai-nilai islami seperti mengaji bersama, menciptakan iklim kerja yang kondusif (keteladanan, kedisiplinan, kerjasama, komitmen dan komunikasi dan silaturahmi yang baik), adanya fasilitas/sarana prasarana yang memadai dan pemanfaatan teknologi informasi serta melaksanakan studi banding dan studi lanjut setelah itu baru kemudian adanya penilaian dalam evaluasi untuk perbaikan selanjutnya dengan supervisi dan penghargaan (*reward*).

### Daftar Pustaka

- A. Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Press, 2008), hlm. 28
- Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, hlm.11
- Bacal, Robert, *Performance Management*, Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. (Cet.I; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 28
- Barnawi dan Arifin, Muhammad, *Kinerja Guru Profesional (Jakarta: Arruzz Media, 2014).hlm.7*  
Depdikbud, *Sistem Pembinaan Profesional Guru*, (Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah), 1988, hlm.21
- Hanafiyah Y, *Pengelolaan Mutu Total Perguruan Tinggi* (BKS Barat: Depdikbud cetakan ke 2 1994), hlm. 66
- Hasil wawancara dengan kepala Sekolah SMP Daarul Qur'an Jambi, Tanggal 20-04-2024
- Hasil wawancara dengan wk.kesiswaan SMP Daarul Qur'an Jambi, Tanggal 20-04-2024  
<https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisikan-kompetensi-guru> diakses 11 Juli 2024 pukul 20:07
- Lexi Moleong J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002). 4
- Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Konsep Dasar, Masalah, dan Implementasinya*. (Jakarta: Indeks, 2011) hal. 3.
- Muhammad, *Kinerja Guru*, hlm.8
- Sanusi Uwes, *Manajemen Peningkatan kinerja* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999),hlm. 107
- Seeker, Karen R. dan Joe B. Wilson *Planning Successful Employee Performance*, terj. Ramelan, (Jakarta: PPM. 2000), hlm.19.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Badung: Alfabeta, 2009), 334.
- Sumber: Diambil dari pengelolaan paparan data SMP Daarul Qur'an Jambi
- Timpe, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.187
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 3.
- Wawancara dengan waka kurikulum SMP Daarul Qur'an Jambi, Tanggal 20-04-2024
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed.3 (Cet.5; Jakarta: Rajawali Pers,2011), hlm. 25-33