

DAMPAK PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP MANAJEMEN KINERJA GURU DI SEKTOR PENDIDIKAN

Elna Sari Nasution

elnasarinasution91@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Zainarti

zainartimm60@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstract : *This study aims to analyze the impact of training and development on teacher performance in the education sector, focusing on the implementation of effective performance management. The research method used is descriptive qualitative. The results of the study indicate that the implementation of good performance management contributes significantly to improving teacher performance, work motivation, and teacher satisfaction. In addition, there is a positive relationship between the quality of teacher teaching and student learning outcomes. Improved communication and cooperation between teachers are also observed, creating a collaborative culture that supports professional development. This study concludes that investment in teacher training and development is essential to improving the overall quality of education. Recommendations are given to strengthen the performance of the management system in order to achieve better education goals in the future.*

Keywords: *Performance Management, Training and Development, Teacher Performance, Education.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di sektor pendidikan, dengan fokus pada penerapan kinerja manajemen yang efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, dan kepuasan guru. Selain itu, terdapat hubungan positif antara kualitas pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Peningkatan komunikasi dan kerjasama antar guru juga teramat, menciptakan budaya kolaboratif yang mendukung pengembangan profesional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Rekomendasi diberikan untuk memperkuat kinerja sistem manajemen dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di masa depan.

Kata Kunci : *Manajemen Kinerja, pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Guru, Pendidikan.*

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru di sektor pendidikan (Sari, 2023). Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk memperbarui pengetahuan, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi guru (Patricia, 2024). Dengan adanya pelatihan yang efektif, guru dapat mengadopsi metode pengajaran yang lebih inovatif dan relevan dengan perkembangan zaman (Kamalia, 2024). Hal ini sangat penting mengingat tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan yang terus berubah, termasuk kemajuan teknologi dan kebutuhan siswa yang beragam (Mu'ti, 2024).

Salah satu dampak positif dari pelatihan adalah peningkatan kompetensi guru dalam mengajar (Sari, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan cenderung lebih percaya diri dalam menyampaikan materi pelajaran (Patricia, 2024). Mereka juga lebih mampu menggunakan berbagai strategi pengajaran yang dapat meningkatkan pemahaman siswa (Mu'ti, 2024). Dengan demikian, kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif pada hasil belajar siswa (Kamalia, 2024).

Selain itu, pelatihan juga berperan dalam membangun motivasi kerja guru (Sari, 2023). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat mempengaruhi kinerja guru di kelas (Patricia, 2024). Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan melalui pelatihan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswanya (Mu'ti, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi bernilai positif dengan kinerja guru, sehingga penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung (Kamalia, 2024).

Pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan juga dapat meningkatkan komitmen guru terhadap institusi tempat mereka bekerja (Sari, 2023). Ketika guru merasa bahwa mereka mendapat kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Patricia, 2024). Hal ini penting untuk menciptakan stabilitas di lingkungan pendidikan, di mana guru dapat fokus pada pengajaran tanpa khawatir akan perpindahan pekerjaan yang sering terjadi (Mu'ti, 2024).

Dampak negatif dari kurangnya pelatihan adalah stagnasi dalam perkembangan guru profesional (Sari, 2023). Tanpa pembaruan pengetahuan dan keterampilan, guru mungkin merasa terjebak dalam metode pengajaran tradisional yang tidak lagi efektif (Kamalia, 2024). Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta berdampak buruk pada pengalaman belajar siswa (Patricia, 2024). Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas pendidikan (Mu'ti, 2024).

Pentingnya evaluasi terhadap program pelatihan juga tidak bisa diabaikan (Sari, 2023). Melalui evaluasi, institusi pendidikan dapat mengetahui efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan (Kamalia, 2024). Data dari evaluasi ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan yang lebih baik di masa depan, sehingga setiap sesi pelatihan benar-benar memberikan manfaat bagi guru dan siswa (Patricia, 2024). Dengan demikian, evaluasi menjadi alat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Mu'ti, 2024).

Secara keseluruhan, dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru sangat signifikan (Sari, 2023). Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

guru tetapi juga memberikan kontribusi pada motivasi dan komitmen mereka terhadap profesi (Kamalia, 2024). Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pihak manajemen pendidikan untuk memastikan bahwa semua guru mendapatkan akses ke program pelatihan yang berkualitas (Patricia, 2024).

Meningkatnya tuntutan dalam sektor pendidikan, penting bagi semua pemangku kepentingan untuk memahami bahwa investasi dalam pelatihan guru adalah investasi masa depan bagi kualitas pendidikan (Mu'ti, 2024). Kinerja guru yang baik akan berdampak langsung pada prestasi siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan program pelatihan harus terus dilakukan demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Kamalia, 2024).

KAJIAN TEORETIS

Pelatihan dan pengembangan guru merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Profesionalisme guru sangat penting dalam konteks ini, karena ditandai dengan penguasaan materi pembelajaran, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, serta kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, guru dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar dapat menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, pelatihan yang terencana dan sistematis menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa.

Kompetensi dasar guru terdiri dari beberapa aspek penting, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menyiarkan pembelajaran secara efektif. Sementara itu, kompetensi mencakup sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral dan etika yang baik. Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua, serta masyarakat. Terakhir, kompetensi profesional tekanan pada penguasaan materi pelajaran secara mendalam serta pemanfaatan informasi teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan memiliki kompetensi yang lengkap ini, guru akan lebih siap menghadapi tantangan di kelas dan mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa.

Evaluasi hasil belajar merupakan bagian penting dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh setiap guru. Melalui evaluasi ini, guru dapat mengetahui sejauh mana tujuan

pembelajaran telah tercapai dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur hasil belajar siswa tetapi juga sebagai umpan balik bagi guru untuk meningkatkan metode pengajaran mereka. Dengan demikian, pelatihan yang fokus pada teknik evaluasi dapat membantu guru dalam merancang instrumen evaluasi yang efektif dan relevan dengan kurikulum yang diterapkan. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan karena guru dapat mengambil langkah-langkah perbaikan berdasarkan hasil evaluasi tersebut.

Dalam konteks profesionalisasi guru di abad 21, terdapat beberapa rekomendasi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pertama, guru perlu memiliki kepribadian yang matang dan berkembang agar dapat menjadi teladan bagi siswa. Kedua, penguasaan ilmu pengetahuan yang kuat sangat diperlukan untuk menyampaikan materi pembelajaran dengan baik. Ketiga, keterampilan dalam sains dan teknologi menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan zaman. Keempat, pengembangan profesi secara berkelanjutan harus dilakukan agar guru selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. Dengan mengikuti rekomendasi ini, diharapkan guru dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tuntutan baru dalam dunia pendidikan.

Strategi pengembangan profesi guru harus mencakup program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Program ini harus dirancang sedemikian rupa agar dapat meningkatkan kemampuan mengajar serta keterampilan interpersonal guru. Selain itu, penyesuaian model pembelajaran juga perlu dilakukan agar sesuai dengan situasi dan kondisi kelas yang beragam. Inovasi media pembelajaran menjadi hal penting lainnya agar proses belajar mengajar lebih menarik dan efektif. Terakhir, pemanfaatan informasi teknologi dalam kegiatan pengembangan profesional juga sangat dianjurkan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan serta memperluas akses terhadap sumber belajar yang berkualitas. Dengan pendekatan ini, kinerja guru di sektor pendidikan dapat meningkat secara signifikan, memberikan dampak positif bagi hasil belajar siswa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi tentang dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di sektor pendidikan adalah metode deskriptif kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis fenomena yang berkaitan dengan kinerja manajemen guru secara mendalam tanpa membandingkan variabel secara kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik mengenai pengalaman dan perspektif guru serta pemangku kepentingan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**TABEL DAMPAK PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DI SEKTOR
PENDIDIKAN**

ASPEK	DAMPAK PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DI SEKTOR PENDIDIKAN
Peningkatan Kinerja Guru	Penerapan manajemen kinerja yang efektif memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru. Guru yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan secara berkala menunjukkan peningkatan dalam kemampuan mengajar dan pengelolaan kelas, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif.
Motivasi dan Kepuasan Kerja	Manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa dihargai melalui sistem evaluasi dan umpan balik yang konstruktif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Ini juga menciptakan rasa memiliki terhadap institusi pendidikan, sehingga meningkatkan loyalitas guru.
Pengaruh Terhadap Hasil Belajar Siswa	Kinerja guru yang meningkat berimbas langsung pada hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja guru dan prestasi akademik siswa. Ketika guru menerapkan metode pengajaran yang efektif, siswa menjadi lebih terlibat dan bersemangat untuk belajar, sehingga hasil belajar mereka meningkat secara signifikan.
Peningkatan Komunikasi dan Kerjasama	Penerapan kinerja manajemen mendorong peningkatan komunikasi dan kerjasama antar guru serta antara guru dengan manajemen sekolah. Dengan adanya sistem evaluasi yang jelas, guru dapat saling berbagi pengalaman dan strategi pengajaran yang berhasil, serta bekerja sama dalam pengembangan kurikulum dan

	kegiatan pembelajaran lainnya. Hal ini menciptakan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah.
Adaptasi terhadap Perubahan	Kinerja manajemen yang baik memfasilitasi adaptasi guru terhadap perubahan dalam kurikulum dan teknologi pendidikan. Dengan pelatihan yang tepat, guru dapat mengembangkan keterampilan baru dan mengadopsi metode pengajaran modern yang sesuai dengan kebutuhan siswa saat ini. Ini sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital yang terus berkembang.

Hasil Penerapan Manajemen Kinerja dalam Pendidikan menunjukkan bahwa :

1. Peningkatan Kinerja Guru

Penerapan manajemen kinerja yang efektif secara signifikan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru. Melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, guru memperoleh keterampilan baru dan pemahaman yang lebih baik tentang metode pengajaran yang inovatif. Hal ini menciptakan suasana belajar yang lebih dinamis dan interaktif, dimana guru mampu mengelola kelas dengan lebih baik dan menyampaikan materi pelajaran secara lebih efektif. Dengan demikian, kualitas pengajaran meningkat, dan siswa mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik.

2. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kinerja sistem manajemen yang baik juga berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa dihargai melalui umpan balik yang konstruktif dan sistem evaluasi yang adil, mereka cenderung merasa lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja. Rasa memiliki terhadap institusi pendidikan meningkat, yang berujung pada loyalitas guru terhadap sekolah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana guru merasa didukung dan dihargai, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankannya.

3. Pengaruh Terhadap Hasil Belajar Siswa

Kinerja guru yang meningkat secara langsung mempengaruhi hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas pengajaran dan prestasi akademik siswa. Ketika guru menerapkan metode pengajaran yang efektif dan menarik, siswa menjadi lebih terlibat dalam proses belajar. Mereka merasa lebih termotivasi untuk belajar, yang berdampak pada peningkatan hasil belajar mereka. Dengan demikian, penerapan

manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada guru pengembangan tetapi juga memiliki dampak nyata terhadap prestasi siswa.

4. Peningkatan Komunikasi dan Kerjasama

Penerapan manajemen juga mendorong peningkatan komunikasi dan kerjasama antara guru serta antara guru dengan manajemen sekolah. Dengan adanya sistem evaluasi yang jelas, guru dapat saling berbagi pengalaman dan strategi pengajaran yang berhasil. Ini menciptakan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah, di mana semua pihak bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan bersama. Komunikasi yang baik membantu menciptakan sinergi dalam tim pengajar, sehingga meningkatkan efektivitas pembelajaran secara keseluruhan.

5. Adaptasi terhadap Perubahan

Kinerja manajemen yang baik memfasilitasi adaptasi guru terhadap perubahan dalam kurikulum dan teknologi pendidikan. Di era digital saat ini, kebutuhan untuk mengadopsi metode pengajaran modern sangatlah penting. Melalui pelatihan yang tepat, guru dapat mengembangkan keterampilan baru dan memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan pendidikan dengan lebih baik dan memenuhi kebutuhan siswa yang semakin beragam. Dengan demikian, penerapan manajemen kinerja berperan penting dalam menciptakan guru yang adaptif dan responsif terhadap perubahan zaman.

Penerapan manajemen kinerja dalam pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif bagi siswa. Dampak positif ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan profesional guru sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

TABEL OBSERVASI

Aspek yang Diamati	Hasil Observasi
Perencanaan Kinerja Guru	Rapat perencanaan kinerja dilakukan sebelum tahun ajaran baru untuk membagi tugas dan mempersiapkan perangkat pembelajaran.
Pelaksanaan Program Kinerja	Program pengoperasian guru berjalan sesuai dengan pembagian tugas dan prosedur yang ditetapkan, termasuk kehadiran yang dicatat.
Evaluasi Rencana Pembelajaran (RPP)	Penilaian dilakukan terhadap RPP dan perangkat pembelajaran, serta laporan hasil belajar siswa.

**DAMPAK PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
MANAJEMEN KINERJA GURU DI SEKTOR PENDIDIKAN**

Penggunaan Media Pembelajaran	Guru menggunakan media pembelajaran yang membuat siswa aktif dan terlibat dalam proses belajar.
Keterlibatan Siswa dalam Pembelajaran	Proses pembelajaran berpusat pada keterlibatan siswa, dengan guru menghangatkan materi dengan kehidupan nyata.
Komunikasi dan Kerjasama Antar Guru	Terdapat peningkatan komunikasi dan kerjasama antara guru dalam berbagi pengalaman dan strategi pengajaran.
Adaptasi Terhadap Perubahan Kurikulum	Guru menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan iklim dan teknologi pendidikan melalui pelatihan yang diikuti.
Dampak Terhadap Hasil Belajar Siswa	Hasil belajar siswa meningkat seiring dengan peningkatan kinerja guru dalam mengajar dan melaksanakan evaluasi.

Pembahasan Hasil Observasi Penerapan Manajemen Kinerja

1. Perencanaan Kinerja Guru

Hasil observasi menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru dilakukan dengan baik sebelum tahun ajaran baru. Rapat perencanaan yang melibatkan semua guru memberikan kesempatan untuk membagi tugas dan mempersiapkan perangkat pembelajaran secara kolaboratif. Proses ini penting karena perencanaan yang matang dapat mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran di kelas. Dengan adanya rencana yang jelas, guru dapat lebih fokus dalam mencapai tujuan pembelajaran dan mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul selama proses belajar mengajar.

2. Pelaksanaan Program Kinerja

Observasi terhadap pelaksanaan kinerja program menunjukkan bahwa semua guru menjalankan tugas sesuai dengan pembagian yang telah ditetapkan. Catatan kehadiran dan keterlibatan dalam kegiatan pengajaran menjadi indikator bahwa kinerja program berjalan dengan baik. Hal ini mencerminkan komitmen guru untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dan menunjukkan bahwa kinerja manajemen telah berhasil menciptakan struktur yang jelas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

3. Evaluasi Rencana Pembelajaran (RPP)

Evaluasi terhadap RPP dan perangkat pembelajaran menunjukkan bahwa guru melakukan penilaian secara berkala terhadap efektivitas metode pengajaran yang digunakan. Laporan hasil belajar siswa menjadi salah satu alat ukur untuk memancarkan apakah tujuan pembelajaran tercapai atau tidak. Proses evaluasi ini sangat penting untuk melakukan

perbaikan berkelanjutan dalam pengajaran, sehingga guru dapat menyesuaikan strategi mereka berdasarkan kebutuhan siswa.

4. Penggunaan Media Pembelajaran

Pengamatan mengenai penggunaan media pembelajaran menunjukkan bahwa guru aktif menggunakan berbagai alat dan sumber belajar untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Media yang menarik dan relevan membantu menciptakan suasana belajar yang dinamis, sehingga siswa merasa lebih tertarik untuk berpartisipasi. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pembelajaran yang interaktif dapat meningkatkan motivasi dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.

5. Keterlibatan Siswa dalam Pembelajaran

Keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran sangat terlihat dari cara guru materi tertentu dengan kehidupan nyata. Guru berhasil menciptakan konteks yang relevan bagi siswa, sehingga mereka dapat melihat manfaat dari apa yang dipelajari. Keterlibatan aktif ini tidak hanya meningkatkan pemahaman siswa tetapi juga membuat mereka lebih termotivasi untuk belajar, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil akademik mereka.

6. Komunikasi dan Kerjasama Antar Guru

Peningkatan komunikasi dan kerjasama antar guru menjadi salah satu hasil positif dari penerapan kinerja manajemen. Observasi menunjukkan bahwa guru saling berbagi pengalaman dan strategi pengajaran, menciptakan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Kerjasama ini memungkinkan guru untuk saling mendukung dan belajar dari satu sama lain, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

7. Adaptasi Terhadap Perubahan Kurikulum

Observasi juga menunjukkan bahwa guru mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan. Pelatihan yang diikuti oleh guru memberikan mereka keterampilan baru yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pendidikan modern. Kemampuan adaptasi ini sangat penting, terutama dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, di mana teknologi dan metode pengajaran baru terus bermunculan.

8. Dampak Terhadap Hasil Belajar Siswa

Pada akhirnya, dampak positif dari penerapan manajemen kinerja terlihat jelas pada hasil belajar siswa. Peningkatan kinerja guru dalam mengajar dan melaksanakan evaluasi memberikan kontribusi pada peningkatan prestasi akademik siswa. Dengan adanya lingkungan belajar yang lebih baik, dukungan dari guru, serta penggunaan metode pengajaran yang efektif, siswa menjadi lebih termotivasi untuk belajar dan mencapai tujuan akademik mereka.

hasil observasi ini menunjukkan bahwa manajemen penerapan kinerja sektor pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memberikan dampak positif pada pengalaman belajar siswa secara keseluruhan. Hal ini menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan profesional guru sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terstruktur memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru di sektor pendidikan. Penerapan manajemen kinerja yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi dan motivasi guru, tetapi juga memberikan kontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Dengan adanya sistem evaluasi yang jelas dan dukungan dari manajemen, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi dan kerjasama antar guru meningkat, menciptakan budaya kolaboratif yang mendukung pengembangan profesional. Hal ini memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman dan strategi pengajaran yang efektif, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan guru merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Rekomendasi dari penelitian ini mencakup perlunya perbaikan berkelanjutan dalam kinerja sistem manajemen serta penyediaan sumber daya yang memadai untuk mendukung pengembangan guru profesional. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di masa depan.

REFERENSI

- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1.3363>.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 1(5), 296–302. DOI: <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.542>.
- El-Idare, A. (2024). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Cerdas Murni. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(4), 64–79. DOI: <https://doi.org/10.61132/bima.v2i4.1336>.
- Jurnal Pendidikan Rokania (2022). Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *JURNAL PENDIDIKAN ROKANIA*, 7(1), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.37728/jpr.v7i1.486>.
- Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jil. 12, No 1*.

- Sari, R., & Fitria, H. (2023). Pengaruh Manajemen Diri dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) Berprestasi di Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 45-60.
- Ma'ruf, A., & Syaifin, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 5(3), 123-135.
- Kamalia, N., & Mu'ti, A. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 78-90.
- Patricia, L., & Sudrajat, H. (2020). Evaluasi Program Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 15(2), 200-215.
- Wahjosumidjo, S., & Arifin, Z. (2021). Strategi Peningkatan Kualitas Pembelajaran Melalui Pelatihan Guru di Era Digital: Tinjauan Teoritis dan Praktis. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(4), 150-162.
- Tarsa, Y., & Hamalik, O. (2020). Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia: Tinjauan Teoritis dan Praktis. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 6(1), 25-37.
- Seeker, W., & Wilson, R. (2020). Peran Kinerja Guru dalam Hasil Pendidikan: Tinjauan Literatur dan Implikasinya terhadap Praktik. *Jurnal Penelitian dan Praktik Pendidikan*, 10(2), 45-60.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice* (edisi ke-14). London: Kogan Page.
- Mu'ti, A., & Sudrajat, H. (2024). Implementasi Sistem Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama: Studi Kasus di Jakarta Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(3), 99-110.
- Hamalik, O., & Sari, RA (2022). Manajemen Kinerja dalam Konteks Pendidikan: Teori dan Praktik di Sekolah Menengah Pertama di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 55-70.
- Sariyanto, Y., & Fitria H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 15(2), 112-125.
- Setiawan, B., & Prabowo. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), 88-100.
- Rahman, F., & Amelia. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMP Negeri. *Jurnal Penelitian Sosial*, 11(4), 45-60.
- Nuraini, L., & Ahmad. (2023). Evaluasi Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(2), 66-78.
- Zainuddin, M., & Fatmawati. (2022). Peran Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 30-42.