**KINERJA GURU (ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DETERMINAN KINERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH KALOSI**

**KAB. ENREKANG**

Nurhaini 1, Sulaiman 2, Jumadi 3

1 MTS Muhammadiyah Kalosi

2,3Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar

**ABSTRACT**:

This study aims to determine the description of the analysis of determinants of teacher performance in Madrasah Tsanawiah Muhammadiyah Kalosi Enrekang Regency. This research is a qualitative approach. The variable in this research is teacher performance analysis. The sample in this research is the teacher in Madrasah Tsanawiah Muhammadiyah Kalosi Enrekang Regency. Data collection techniques in this study are interviews and observations. In the process of data processing used data reduction, data presentation, and withdrawal conclusions. From the results of the research shows the factors that affect the performance of teachers in Madrasah Tsanawiah Muhammadiyah Kalosi Enrekang District is the teacher in the school is able to create a conducive learning atmosphere for students in school, their educational qualifications in accordance with what is taught, principal is always Do supervision of teaching every semester, and and the ability of the managerial head of a good school so that can control school situation even though facilities and infrastructure owned is very minimal and teacher taught at Madrasah Tsanawiah Muhammadiyah mostly is honorary teacher.

**Keywords**: *Teacher performance*

**ABSTRAK:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran analisis faktor-faktor determinan kinerja guru di MTs Muhammadiah Kalosi Kabupaten Enrekang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu analisis kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang ada di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Dalam proses pengolahan data digunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Muhammadiyah Kalosi Kab. Enrekang yaitu guru yang ada di sekolah tersebut mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi siswa yang ada di sekolah, kualifiksi pendidikan mereka sesuai dengan apa yang diajarkan, kepala sekolah selalu melakukn supervise pengajaran setiap semester, dan kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik sehingga bisa mengontrol situasi sekolah walaupun sarana dan prasarana yang dimiliki sangat minim dan guru yang mengajar di MTs Muhammadiyah sebagian besar adalah guru honorer.

**Kata kunci**: *Kinerja Guru*

**PENDAHULUAN**

Terbentuknya kemampuan dan sikap professional guru-guru di sekolah memang tidak mudah, belum tentu terbentuknya kemampuan professional guru-guru akan sekaligus terbentuk pula sikap professionalnya, karena banyak faktor yang menentukan. Meskipun guru telah terdidik dibidang kependidikan, belum tentu akan secara

otomatis terbentuk juga kemampuan dan sikap professional ini, karena program pendidikan yang dipelajari kemungkinan tidak atau kurang memberikan penekanan terhadap program pembentukan kemampuan dan sikap professional ini.

Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekrjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara professional dan memiliki kompetensi professional yang tinggi.

Kepala Sekolah diharapakan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Namun kenyataannya sekarang hubungan antar sesama guru dan Kepala sekolah lebih banyak bersifat birokratis dan administratif sehingga tidak mendorong terbangunnya suasana dan budaya profesional akademik kalangan guru.

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan Kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaanya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. gaji yang besar, tersedianya alat transformasi tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Penciptaan suasana kerja yang baik oleh guru dalam upaya menunjang keberhasilan proses pembelajaran merupakan perwujudan salah satu bentuk dari kode etik profesi keguruan. Oleh sebab itu guru harus aktif mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik. mewujudkan lingkungan kerja yang baik memerlukan keikhlasan pengorbanan bagi semua pihak.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

Peningkatan hasil kerja guru merupakan titik sentral dalam peningkatan kualitas pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh tingkat kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana semua komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, staf pegawai, pesuruh maupun siswa saling mendukung. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan iklas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini (Isjoni 2004:1).

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana analisis faktor-faktor determinan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Kalosi Kab. Enrekang?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran analisis faktor-faktor determinan kinerja guru di MTs Muhammadiah Kalosi Kabupaten Enrekang.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.

Penelitian ini akan dilakukan di MTs Muhammadiyah Kalosi.

Fokus dalam penelitian ini adalah manajemen kinerja guru, TUPOKSI guru, mutu pendidikan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan siswa di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

Dalam pelaksanaan penelitian, digunakan beberapa instrument dalam mengumpulkan data di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang. Instrument utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Peneliti merupakan pihak yang bertindak sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, menganalisis data, menafsirkan data, dan melaporkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Untuk menjaga objektivitas peneliti sebagai instrument utama, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa instrument pendukung berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, dan dokumentasi tentang pelaksanaan pengembangan diri peserta didik di sekolah.

Dalam upaya untuk memperoleh beragam data dalam penelitian, peneliti pun menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Wawancara, (2) Observasi, (3) Dokumentasi.

Proses analisis data dilakukan peneliti adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut

1. Pengumpulan data, tahap ini peneliti mengumpulkan data sebanyak-banyaknya dari berbagai sumber, baik melalui wawancara secara langsung dengan informan, atau sumber lain yang relevan.
2. Proses pemilihan, transformasi data, atau data kasus yang muncul dari catat lapangan.

Kesimpulan, ini merupakan proses yang mampu menggambarkan suatu pola tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi, dengan demikian analisis data dilakukan secara terus-menerus

untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut: (1) Presistent Observation (ketekunan pengamatan), (2) Triangulasi, (3) Peerderieting (pemeriksaan sejawat melalui diskusi).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**

Gambaran Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Kalosi Kab. Enrekang.

1. Tingkat pendidikan guru

Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar.

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“pendidikan guru yang ada di MTs Muhammadiyah Kalosi semua sudah menyelesaikan jenjang S1 atau sarjana dan berstatus S. Pd atau Dra/Drs” (KepSek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah, yang mengatakan bahwa:

“guru yang ada di MTs Muhammadiyah Kalosi selalu menjalankan tugasnya dengan baik baik itu guru yang memiliki pendidikan s1 ataupun lebih” (wakasek, 4.4.17)

Dari hasil wawancara dengan guru dan kepala sekolah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua guru dan di MTs Muhammadiyah Kalosi memiliki pendidikan S1 atau lebih, dan semua guru selalu berusaha dalam melakukan tugasnya dengan baik.

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“guru yang ada di MTs Kalosi selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab karena kami sadar bahwa jika kami menjalankan tugas dengan baik dan benar maka siswa juga akan mudah paham dengan pelajarannya” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru dengan pendidikan S1 ataupun S2 selalu berusaha menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa sumber data utama dan triangulator, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat baik karena baik guru yang memiliki pendidikan S1 ataupun guru yang baru menempuh studi S2 selalu dengan penuh tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

1. Supervise pengajaran

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“dalam pelaksanaan supervise saya sebagai kepala sekolah selalu melakukan pengajaran bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan setiap semester” (Kepsek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

”bentuk supervise penagajaran yang dilakukan oleh kepala sekoah bertujuan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya, baik itu dalam bentuk memperbaiki program yang dimiliki oleh guru untuk mengembangkan kegiatan mengajar guru yang bersangkutan” (Wakasek, 4.4.17)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan supervise pengajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah berupa pemberian bantuan kepada guru yang mengalami masalah dalam pengajaran dan bertujuan untukmengembangkan kemampuannya dalam mengajar.

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“kepala sekolah selalu melakukan pemeriksaan terhadap perangkat pembelajaran yang telah kami buat (silabus dan RPP) dan bila dia menemukan kekurangan dalam perangkanya yang telah dibuat maka kepala sekolah akan membantu dan memberikan bantuan kepada kami untuk memperbaiki program tersebut” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan supervisi pengajaran yaitu membantu guru yang mengalami kesulitan dalam mengembangkan kemampuannya dalam mengajar.

1. Program penataran

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“kinerja guru sangat dipengaruhi oleh program penetaran yang diikutinya, karena dengan mengikuti penataran atau pelatihan maka guru akan semakin banyak tahu tentang hal-hal yang baru dalam dunia pendidikan” (Kepsek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

”program pelatihan yang diikuti oleh guru-guru di sekolah sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di sekolah karena semakin banyak guru mengikuti pelatihan maka semakin baik kemampuan guru dalam menyampaikan materi yang diajarkan oleh guru tersebut” (Wakasek, 4.4.17)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan penetaran atau pelatihan yang diikuti olh guru di sekolah sangat bermanfaat dalam mengembangkan kinerja guru di sekolah karena akan meningkatkan kemampuan guru dalam penyampaian materi yang diajarkan.

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“program pelatihan yang sering diikuti oleh guru selama ini memberikan manfaat yang besar karena kami dapat mengetahui hal-hal yang baru dalam pendidikan, dan bisa mengembangkan kemampuan diri kami dalam menyampaikan materi yang diajarkan oleh guru dan siswa dapat dengan mudah memahaminya” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru sangat senang atas kesempatan yang diberikan oleh sekolah untuk mengikuti beberapa kegiatan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam hal penyampaian materi kepada siswa.

1. Iklim yang kondusif

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“iklim yang kondusif berpengaruh terhadapa kinerja guru karena dengan iklim yang kondusif maka semangat untuk kerja guru juga tinggi, apabila suasana di sekolah kurang baik atau tidak kondusif maka guru pasti akan bermalas-malasan untuk mengajar.” (Kepsek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

” iklim sekolah yang ada di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat kondusif ditandai dengan hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan staf sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya” (Wakasek, 4.4.17)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, dan iklim di MTs Muhammadiyah Kalosi termasuk sekolah yang memiliki iklim yang kondusif karena disana memiliki hubungan yang baik antara guru, kepala sekolah, staf dan siswa yang ada disana.

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“suasana di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat baik karena disini kami saling mengkormati dan hubungan kami dengan sisswa juga sangat baik walaupun kondisi sekolah yang belum terlalu baik tetapi itu tidak menjadi penghalang bagi kami untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab kami sebagai guru” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru sangat senang dengan suasana sekolah yang ada di MTs Muhammadiyah karena karena meskipun sarana dan prassarana sekolah belum terlalu baik tetapi suasana kekeluargaan di sekolah tersebut sangat kuat.

1. Sarana dan prasarana

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“sarana dan prasarana yang ada di sekolah ini memang masih jauh dari sempurna tapi kami tetap mengusahakan untuk bisa memperbaiki sekolah ini demi mendukung kinerja guru dan kenyamanan siswa dalam proses pembelajaran” (Kepsek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

”fasilitas yang ada di sekolah ini memang masih kurang karena di sekolah ini tidak memiliki laboratorium IPA dan perpustakaan yang sanagt minim sekali buku referensinya/ buku cetak” (Wakasek, 4.4.17)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas yang ada di sekolah MTs Muhammadiyah Kalosi yang masih kurang sehingga dalam pelaksanaan pengajaran kurang maksimal dalam mempraktekkan materi yang dipelajari.

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“saya sebagai guru di MTs Muhammadiyah Kalosi memang merasa kesuulitan jika pada materi yang sedang saya ajarkan membutuhkan praktek di laboratorium karena karena di sekolah kita tidak memiliki laboratorium” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru di MTs Muhammadiyah Kalosi tidak berjalan dengan baik karena terkendala oleh fasilitas yang sangat minim. Di sekolah tersebut tidak memiliki laboratorium IPA sehingga guru sangat kesulitan dalam melakukan praktiikum.

1. Jaminan kesejahteraan/tingkat pendapatan

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“guru yang ada di MTs Muhammadiyah Kalosi sebagian besar adalah guru honores sehingga gaji yang diberikan kepada mereka adalah berasal dari dana BOS dan Gratis” (Kepsek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

”gaji guru honorer yang mengajar di MTs Muhammadiyah dibayarkan setiap dana BOS cair” (Wakasek, 4.4.17)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan guru di MTs Muhammmadiyah Kalosi masih perlu diperhatikan, karena dalam pembayaran gaji guru honorer itu baru bisa dilaksanakan ketika ada dana BOS atau dana gratis yang cair.

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“semangat kami untuk mendidik anak-anak disini sangat besar, walaupun dalam pembayaran insentif kami biasanya dilakukan sekali dalam 3 bulan, pada saat dana BOS cair” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru honorer yang tingkat pendapatannya perlu diperhatikan karena hanya bergantung pada dana BOS dan dana gratis serta hanya dibayarkan sekali dalam tiga bulan tetapi semangat mereka ddalam mendidik anak-anak di sekolah tidak pernah hilang.

1. Kondisi fisik dan mental guru

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“kondisi fisik sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah akrena saya kira kalau kondisi fisik kurang baik misalnya saja ada guru yang kesehatannya sedang terganggu maka itu pasti akan berpengaruh terhadap cara mengajarnya” (Kepsek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

”kesehatan guru sangat mempengaruhi kinerjanya karena apabila guru sakit maka akan sulit bagi guru tersebut untuk menyelesaikan tugassnya dan melaksanakan tugas tersebut” (Wakasek, 4.4.17)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan guru sangat mempengaruhi kinerja guru karena guru akan menjanankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika didukung oleh kondisi tubuh yang baik.

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“faktor kesehatan selalu menjadi hal terpenting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, jadi kalau kita sakit maka tugas dan tanggung jawab kita sebagai tenaga pendidik akan terganggu dan tidak dapat berjalan dengan baik” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru yang memiliki kesehatan yang baik akan dapat menjankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik begitupun sebaliknya jika kesehatan terganggu maka guru tidak bisa menjankan tigasnya dengan baik dan benar.

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“guru-guru yang ada di MTs Muhammadiyah Kalosi pada umumnya adalah guru honorer jadi saya sebagai kepala sekolah harus pandai dan jeli terhadap mereka, misalnya bila mereka mada kendala/keesulitan yang berkaitan dengan tugas pokok guru, maka perlu sekali pemberian semangat kerja dalam bentuk pemberian gaji” (Kepsek, 4.4.17)

Wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

”apabila ada guru yang mengalami kesulitan selama proses pembelajaran maka dari pihak sekolah akan membantu guru guru dalam pertemuan pribadi yang dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas guru” (Wakasek, 4.4.17)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan kemampuan manajerial kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah selalu memberikan semangat kepada guru dalam menjalanankan tugas-tugasnya untuk mendidik anak-anak yang ada di sekolah dan membantu guru dalam meningkatkan kemampuannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas sebagai pendidik

Untuk memperkuat data hasil wawancara terhadap sumber data utama di atas, maka informasi tersebut dapat diperkuat oleh triangulator:

Wawancara terhadap guru sebagai triangulator, mengatakan bahwa:

“kepala sekolah selalu membantu kami dalam meningkatkan kualitas kami sebagai pendidik dengan selalu memeriksa perangkat pembelajaran yang akan kami laksanakan pada proses pembelajaran, selain itu juga kepala sekolah selalu melakukan evaluasi terhadap proses kebiatan belajar mengajar untuk mengetahui keberhasilan prosses pendidikan dan pengajaran di sekolah” (guru, 15.04.17)

Berdasarkan wawancara di atas maka didapatkan informasi bahwa kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerialnya selalu mendukung guru-guru yang ada di MTs Muhammadiyah dalam meningkatkan kinerjanya dengan memberikan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

2. Pembahasan

* + - * 1. Tingkat pendidikan guru

Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan guru di sekolah maka semakin tinggi pula kualitas pengajar yang diberikan kepada siswa, seperti halnya guru- guru yang ada di MTs Muh. Kalosi umumnya memiliki tingkat Pendidikan S1 dan selebihnya ada 3 orang guru yang sementara ini mengambil jenjang pendidikan S2, yang selama itu sangat berpengaruh positif dalam output siswa di MTs Muhammadiyah Kalosi yang telah mampu bersaing di sekolah-sekolah Negeri yang ada di Kab. Enrekang.

* 1. Supervise pengajaran

Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

* 1. Program penataran

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

* 1. Iklim yang kondusif

Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, diantaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

* 1. Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar dalam menunjang kegiatan belajar mengajar. Dengan lengkapnya sarana dan prasarana membuat guru lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidikan. Dengan dukungan sarana pembelajaran yang memadai, guru tidak hanya menyampaikan materi secara lisan tetapi juga dengan tulisan dan peragaan atau demonstrasi, siswa semakin mudah untuk belajar ilmu pengetahuan

* 1. Jaminan kesejahteraan/tingkat pendapatan

Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

* 1. Kondisi fisik dan mental guru

Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

* 1. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari dari kegiatan administrasi

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Muhammadiyah Kalosi Kab. Enrekang yaitu guru yang ada di sekolah tersebut mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi siswa yang ada di sekolah, kualifikasi pendidikan mereka sesuai dengan apa yang diajarkan, kepala sekolah selalu melakukan supervise pengajaran setiap semester, dan kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik sehingga bisa mengontrol situasi sekolah walaupun sarana dan prasarana yang dimiliki sangat minim dan guru yang mengajar di MTs Muhammadiyah sebagian besar adalah guru honorer.

**DAFTAR PUSTAKA**

A. Tabrani Rusyan, Drs., dkk. 1994, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya

A.M, Sardiman. (2005). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press

Abu Ahmadi & Supriyono Widodo. (2004). *Psikologi Belajar.* Jakarta: PT Rineka Cipta

Anoraga Panji, 2006. *Psikologi Kerja*, Rhineka Cipta Jakarta

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta

Bennet Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Burhanuddin, Yusak, 2005, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

Depdiknas, 2008, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, Gramedia Pustaka Indonesia.

E. Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Fullan. G, Michael (1991), *The New Meaning of Educational Change*: New York: Teacher College Press.

Indrafachrudi. (2000). *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.

Isjoni. (2007). *Integrated Learning Pendekatan Pembelajaran IPS di Pendidikan Dasar.* Bandung: Falah Production.

Johan Martono. (2005). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Moleong, L. J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya

Nasution, S. 2000. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara

Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.

Siagian, Sondang P. (2004*). Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

Suyanto dan Djihad Hisyam. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita

Suyanto, Asep Herman. 2007*. Web Design Theory and Practices*. Yogyakarta: Andi.

Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

Usman, Husaini. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan –Ed.2, Cet.1-.* Jakarta: Bumi Aksara