**ANALISIS KINERJA GURU DI SD NEGERI 53 PABBAENG-BAENG KECAMATAN KINDANG KABUPATEN BULUKUMBA**

*THE ANALYSIS OF SCHOOL MANAGEMENT AT SDN 53 PABBAENG-BAENG*

 *IN KINDANG SUBDISTRICT OF BULUKUMBA DISTRICT*

**SAFARUDDIN**

**e-mail : safaruddin.12b14079@yahoo.com**

***Abstract:*** This study aimed to describe the performance of teachers and the factors that influence in SD Negeri 53 Pabbaeng-Baeng. The research is a qualitative research with data sources is the principal, the head of administration, vice principal of curriculum, teachers, and students. The technique used in data collection were interviews, observation, and documentation. Data were analyzed with descriptive qualitative analysis. The results showed that the performance of teachers in primary schools 53 Pabbaeng-Baeng seen from the work, work efficiency, job satisfaction and keadaptasian work goes well and is most prominent on improving teacher performance is the job satisfaction that teachers' salaries, the work that is keterlaksanaan learning and absorption owned by students, work efficiency is the work discipline, instructional media and work keadaptasian, SDM against the teacher. this can be seen from the teachers who have in the successful performance keterlaksanaan learning, increase students' absorption of proven methods and instructional media. And teachers have adequate educational qualifications as well as having good social relationships and yet still visible for some shortcomings in terms of facilities and infrastructure that can support effective teaching keterlaksanaan and efficient. And the factors that affect the performance of teachers in primary schools 53 Pabbaeng-Baeng views of internal and external factors, these two factors are very supportive keterlaksanaan learning process well, it can be seen that the better the personality of the teacher, the higher dedication in carrying out their duties but lack of supporting facilities and infrastructure so that inhibits teachers in performing their duties.

Undang-undang Dasar 1945 menyatakan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam perundang-undangan. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa pendidikan sepatutnya diselenggarakan dengan sistem yang kondusif dalam hal ini pemerintah mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pendidikan nasional dengan sistem manajemen yang unggul dan memiliki kredibiliatas tinggi demi terwujudnya pendidikan yang bermutu tinggi. Hal tersebut juga selalu dikorelasikan dengan asumsi pendidikan sebagai *“win solution”* atau solusi utama dalam mewujudkan kehidupan bangsa yang berkualitas, berpengetahuan, dan berahlak mulia.

Cita-cita pendidikan bangsa dapat direalisasikan dengan maksimal apabila pemangku otoritas kebijakan mencanangkan sistem pengelolaan pendidikan dengan pendekatan situasional, kolaboratif, partisipatif, dan akuntabel. Sistem tersebut kemudian dijadikan patron induk dalam operasionalisasi pendidikan secara nasional karena pendidikan akan berhasil jika disentuh dengan tata kelola yang benar dan tepat. Oleh karena itu tujuan pendidikan nasional dapat diwujudkan apabila perilaku yang dibangun dalam melaksanakan proses pendidikan itu mengacu kepada prinsip-prinsip manajemen pendidikan yang ideal. Manjemen pendidikan yang ideal adalah manajemen yang berorientasi tidak hanya kepada outputnya (keluaran pendidikan) dan inputnya semata tapi juga memperhatikan kerangka proses penyelenggaraan pendidikan terutama pada tingkat satuan pendidikan sebagai lembaga strategis bagi keberlangsungan program pendidikan secara optimal.

Konsepsi manajemen menyatakan bahwa dengan pengelolaan yang sistematis dan terencana, maka setiap tujuan akan dapat dicapai dengan efektif. Menyadari hal tersebut, manajemen pendidikan merupakan pokok-pokok utama yang harus menjadi perhatian inti bagi para stakeholder pendidikan dalam eksistensinya sebagai aparatur negara yang dimandatkan secara khusus untuk melakukan pengelolaan pendidikan secara prima. Hal tersebut sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan (2010) yang menetapkan pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan dilakukan oleh:

(1) pemerintah pusat,

(2) pemerintah provinsi,

(4) pemerintah kabupaten/kota,

(5) penyelenggara satuan pendidikan yang didirikan masyarakat, dan

(6) satuan atau program pendidikan.

Selanjutnya dalam Pasal lain dinyatakan bahwa tujuan dari Pengelolaan pendidikan adalah untuk menjamin:

(1). akses masyarakat atas pelayanan pendidikan yang mencukupi, merata, dan terjangkau, (2) mutu dan daya saing pendidikan serta relevansinya dengan kebutuhan dan/atau kondisi masyarakat; dan (3) efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas pengelolaan pendidikan. Redaksi dari peratuaran pemerintah ini, mempertegas mengenai akan siapa yang bertugas dan bertanggungjawab dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan serta memmperjelas arah haluan penyelenggaraan pendidikan nasional.

Undang-undang otonomi daerah No. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, yang secara jelas mengklasifikasikan antara kewenangan pemerintah pusat dan daerah dalam bentuk pelimpahan sebagian kewenangan pemerintah pusat ke pemerintah daerah yang kemudian salah satu konsekuensi dari kebijakan ini adalah lahirnya desentralisasi di bidang pendidikan. Ditetapkannya UU No.32 merupakan fase penting bagi reformasi sistem tatakelola pendidikan nasional karena memuat kebijakan yang bermuara kepada terselenggaranya pendidikan tidak dalam aroma sentralistik yang hanya terpaku pada kebijakan subordinatif, yakni tunduk pada kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat semata. Dengan adanya UU tersebut semakin membuka ruang bagi terciptanya proses pendidikan yang efisien dan adaptif sehingga dapat membuahkan hasil pendikan yang bermutu karena otonomi daerah menuntut pengelolaan pendidikan di sekolah secara luwes dan partisispatif.

Sejalan dengan itu, dalam Undang-undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003), menetapkan tata kelola pendidikan sebagai berikut: “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah”. Kemudian system tata kelola pendidikan dengan MBS dipertegas lagi dalam PP No.19 tentang SNP (2005) yang menyatakan : “Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas”.

 Ketetapan dalam Undang-undang dan PP tersebut sesuai dengan pernyataan mantan Mendiknas Malik Fajar yang menyatakan “agar lembaga-lembaga pendidikan kokoh dalam pengembangannya tidak lagi sentralistis, maka kita beri mandat pada lembaga-lembaga pendidikan formal dengan istilah Manajemen Berbasis Sekolah artinya lembaga-lembaga pendidikan ini lebih diberi kekuatan secara otonom dalam mengelolala dan mengembangkan misi-misi maupun proses menuju kualitasnya”.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan mutu manusia Indonesia melalui manajemen pendidikan yang bermutu, hendaknya dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien, dan relevan dengan kebutuhan rakyat. Salah satu pendekatan alternatif peningkatan kualitas pendidikan persekolahan adalah dengan pemberian otonomi yang luas pada tingkat sekolah serta partisipasi masyarakat yang tinggi dalam kerangka pendidikan nasional.

Peralihan sistem manajemen penyelenggaraan pendidikan dari budaya-budaya sentralistik ke budaya desentralistik, membawa hawa sejuk dalam konstruksi wajah pendidikan bangsa Indonesia. Pola desentralisasi merupakan pola yang dibangun di atas landasan dan nilai-nilai demokratisasi dalam dunia pendidikan yang memberi ruang bagi terciptanya sistem pendidikan yang situasional dan efisien. Perubahan pola ini, ditandai dengan lahirnya sistem tata kelola pendidikan yang disebut dengan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagaimana tertuang dalam UU Sisdiknas sebagai instruksi yang wajib ditunaikan. Instruksi UU tersebut dipertegas lagi dalam UU No. 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional 2000-2004 bahwa “sekolah harus memiliki otonomi pengelolaan pendidikan”. Oleh karena itu, Manajemen Berbasis Sekolah dengan prinsip-prinsipnya yang mengedepankan otonomi, fleksebilitas, dan partispatif sebagai sistem kelola pendidikan dengan paradigma demokratis diasumsikan akan mampu mengantarkan bangsa Indonesia keluar dari cengkraman keterbelakangan pengetahuan serta akan dapat menjadikan generasi sekolah yang berkulitas dan mampu hidup mandiri dan makmur.

Adapun yang menjadi sasaran utama dari penelitian ini adalah terungkapnya gambaran Analisis Manajemen sekolah beserta pendukung dan penghambat dalam penerapannya di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba. Harapan lainnya adalah untuk menemukan solusi dari permasalahan manajemen berbasis sekolah yang terinternalisasi dibanyak sekolah saat ini. Dengan demikian, berbagai permasalahan penerapan MBS dapat diminimalisir sedini mungkin dalam rangka terlaksananya pengelolaan pendidikan yang berlandaskan otonomi sekolah dan demi tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah Analisis kinerja guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba? (2) Faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi pelaksanaan manjemen sekolah?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk memperoleh gambaran analisis Kinerja guru SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba. (2) Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi pelaksanaan manajeemen sekolah.

Guru adalah seseorang yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan di beri tugas pokok mendidik dan mengajar dalam kerangka tanggungjawab sekolah dan pengembangan profesi. Semua guru ini terikat pada beban mengajar setuju alokasi waktu yang telah ditentukan setiap minggu untuk melaksanakan proses belajar mengajar setuju bidang studi, beban kurikulum, dan kelas yang menjadi tanggungjawabnya sebagai guru. Beban mengajar ini ditambah dengan tugas yang dapat dilaksanakan di sekilah maupun di rumah, seperti membuat persiapan mengajar, menganalisis kurikulum dan menjadikannya menjadi bahan ajar, menyediakan media pembelajaran dan alat peraga, membuat naskah ujian dengan menguji validitas dan realibilitasnya, koreksi lembar jawaban ujian, analisa hasil evaluasi belajar, menentukan nilai hasil belajar, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan peran dan tanggungjawabnya sebagai guru.

Jabatan guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila kita kelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikannya, hendaknya dapat menjadikan motivasi bagi siswanya dalam belajar.

Tugas guru dalam kemasyarakatan dimana masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru

diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju kepada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Setiap guru yang diberikan tugas dan kewajiban diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan konstribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara teoritis konsep kinerja ini telah banyak batasan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli baik secara etimologi maupun terminologi. Namun pada dasarnya mereka sepakat bahwa kinerja mengarah pada upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut *Performance* menurut kamus umum Bahasa Indonesia maknanya hampir sama dengan prestasi yaitu sesuatu yang dicapai, yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (Depdiknas, 2001). Menurut Sagala (2006) bahwa kinerja adalah hasil dan fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Prawirosentosa (1999: 25) mengartikan ”kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, setuju dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan setuju dengan moral dan etika.” Siagian (1996: 34) menyatakan bahwa ”kinerja itu adalah hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan *(expectancy theory)*.”

Berkaitan dengan kinerja pegawai Prawirosnetosa (1999) mengemukakan beberapa faktor yang perlu diketahui dalam kaitannya dengan penilaian kerja pagawai. Faktor-faktor itu antara lain: pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, pengetahuan standar mutu pekerjaan yang diisyaratkan, produktivitas karyawan yang berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan, serta kemampuan berkomunikasi baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan.

Danim (2005: 102) mengemukakan bahwa ”kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.” Adapun faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggungjawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kelompok faktor diri (individu) dan kelompok faktor situasional. Kelompok diri antara lain bakat, sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, motivasi dan sebagainya. Faktor diri ini datang dari dalam diri karyawan dan sebagian telah ada sebelum karyawan datang ke tempat kerjanya. Semua faktor dalam diri tidak mudah untuk diubah, tanpa perubahan dari faktor luar atau situasi pekerjaan. Faktor situasional adalah faktor yang sumbernya dari luar kerja, dibedakan menjadi dua yaitu faktor fisik pekerjaan dan faktor sosial pekerjaan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya saling berinteraksi dalam menentukan tingkat kinerja seseorang. Jadi, dapatlah disimpulkan bahwa keberhasilan seseorang didasarkan pada tingkat kinerjanya *(level of performance)*. Adapun yang dapat dijadikan parameter kinerja dapat dilakukan berdasarkan *graphic rating scales* dengan indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, dan keputusan.

Berdasarkan beberapa defenisi di atas, pada hakikatnya kinerja itu berisi kerja berupa kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja biasanya berkaitan dengan mencari nafkah atau dengan kata lain tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan. Oleh karena itu Fattah (2000) mengemukakan prestasi kerja atau penampilan kerja *(performance)* sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut Dharma (1985) kinerja atau prestasi kerja seseorang didasarkan pada level-level prestasi secara menyeluruh atau secara terinci dilakukan dengan memberi ranking bagi tiap bidang pertanggungjawaban pokok.

Penilaian prestasi kerja (kinerja) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Pengertian keseluruhan meliputi kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan *graphic rating scales* dengan indikatornya kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, dan keputusan.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai seorang guru setelah menyelesaikan tugasnya dalam bidang profesi, kemanusiaan, dan kemasyarakatan.

.**METODE**

Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang didasarkan pada data alamiah berupa kata-kata dalam mendeskripsikan objek yang diteliti. Metode ini dipilih karena ingin mengetahui analisis manajemen sekolah apakah sudah sesuai dengan Standar, lebih lengkap, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan dan manfaat penelitian dapat dicapai dan lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng.

SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng terletak di daerah bagian barat Kabupaten Bulukumba tepatnya di Kecamatan Kindang, didirikan pada tahun 1987 Pimpinan sekolah yang pernah bertugas di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng sejak awal berdirinya tahun 1987 telah dipimpin oleh 6 orang kepala sekolah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara dan study dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini ada empat yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Profesionalisme guru merupakan sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi, seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Diperlukan orang-orang yang memang benar-benar ahli di bidangnya, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar setiap orang dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri.

SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng memiliki jumlah guru sebanyak 10 orang diantaranya 6 guru PNS dan 4 orang guru honorer, dari total guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng, guru yang bersertifikat adalah 5 orang guru PNS dan 1 orang guru honorer sehingga total dari guru adalah 6 orang. Guru pada SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng sebagian besar memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkan tetapi ada 1 orang guru yang tidak sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan bidang studi yang diajarkan yaitu kualifikasi pendidikan Agama. Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan secara berturut-turut tentang : (1) hasil, (2) efisiensi, (3) kepuasan, (4) keadaptasian, dan faktor internal dan faktor eksternal kinerja guru.

1. Kinerja Guru di SD

Siswa atau peserta didik yang dilayani oleh guru adalah individu-individu yang unik. Mereka bukanlah sekelompok manusia yang dapat dengan mudah diatur, didikte, diarahkan atau diperintah menurut kemauan guru. Mereka adalah subjek yang memiliki latar belakang, karakteristik, keunikan kemampuan yang berbeda-beda.

Salah satu tugas utama guru dalam pembelajaran adalah bagaimana keterlaksanaan pembelajaran itu direncanakan dalam RPP, silabus, untuk membuat siswa terlibat aktif, baik mental, fisik, maupun sosialnya. Dan daya serap siswa dimana kemampuan atau kekuatan untuk melakukan sesuatu, untuk bertindak dalam menyerap pelajaran oleh setiap siswa.

Hasil dimaksudkan untuk mengukur ketercapaian tujuan-tujuan pembelajaran pada akhir dari satu unit pembelajaran tertentu dan daya serap siswa, kemudian hasil pembelajaran dapat dimanfaatkan untuk melakukan perbaikan, mendiagnosis kelemahan-kelemahan atau kesulitan yang dialami siswa, atau untuk menjadi bahan refleksi bagi guru atau sekolah untuk meningkatkan kinerja pelayanan mereka.

Keterlaksanaan pembelajaran ditandai dengan tersedianya perangkat pembelajaran mengajar yang dimiliki oleh guru hingga hasil belajar siswa seperti guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus.

Melaksanakan pembelajaran dimana kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya, guru malaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahap awal seperti melakukan pengecekan atau kesiapan fisik kelas, bahan pelajaran, modul, media dan perangkat administrasi. Kemudian terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru dapat dilakukan secara face to face atau menggunakan media lain. Selanjutnya menbuat resume yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran.

Selanjutnya menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisa, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakuakan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lain.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Warsito dalam Depdiknas (2006 : 125) hasil dari kegiatan belajar ditandai dengan adanya perubahan perilaku ke arah positif yang relatif permanen pada diri orang yang belajar.

Ulangan harian, mid semester, tryout adalah merupakan sarana untuk mengetahui kemampuan atau daya serap pengetahuan siswa terhadap materi sesuai dengan KD, SK, SKL, yang telah di tetapkan.

Disiplin kerja guru guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah, disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang uruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Akibatnya cita-cita pendidikan akan tetap menjadi mimpi yang jauh dari kenyataan.

Disiplin kerja yang terjadi di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng terhadap guru memiliki kedisiplinan yang baik, menaati peraturan sekolah dan bertanggung jawab dengan mengajar tepat pada waktunya dan keluar tepat waktu, serta tetap melaksanakan jam wajib mengajar 24 jam perminggu.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Avin dalam Barnawi & Arifin (2012 : 112) disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Dimana mereka memberikan sikap yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan sekolah atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini, dan mendukungnya. Selain itu, mereka berbuat karena benar-benar menghendakinya bukan karena takut akan akibat dari ketidakpatuhannya.

Media pembelajaran merupakan sarana penyampaian pesan pembelajaran kaitannya dengan model pembelajaran langsung yaitu dengan cara guru berperan sebagai penyampai informasi, dan juga sebagai alat bantu dalam proses belajar mengajar.

Terkait dengan media pembelajaran yang digunakan oleh guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng meraka pada umumnya menggunakan media pembelajaran karena sangat membantu mereka dalam hal proses belajar mengajar, dengan menggunakan media siswa lebih mudah memahami pelajaran yang diberikan, sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan efektif dan efisien.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Heinich dalam Azhar Arsyad (2011 : 4) media pembelajara adalah perantara yang membawa pesan atau informasi bertujuan instruksional atau mengandung maksud-maksud pengajaran antara sumber dan penerima.

Media merupakan segala sesuatu benda atau komponen yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan minat siswa dalam proses belajar.

Tenaga kependidikan dalam hal ini guru adalah guru yang memiliki kualifikasi akademik tidak sesuai dengan bidang studi yang diajarkan disekolah sehingga mereka menjadi guru profesional/bersertifikat, misalnya seorang guru yang berijazah S1 Pendidikan Ekonomi harus mengajar atau tersertifikasi bidang studi Sosiologi, maka guru tersebut harus mengikuti program penyetalaan atau *fine tuning*. Program penyetalaan atau *fine tuning* adalah guru yang mengajar bukan pada bidang studinya, guru yang mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya maka harus mengukuti program penyetalaan dan apabila tidak mengikuti program tersebut maka sertifikasinya akan dihentikan.

 Dengan adanya program penyetalaan dan sertifikasi ini mereka dapat diberdayakan secara maksimal dimana tujuan dari program penyetalaan dan sertifikasi agar guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya.

Permendiknas Nomor 87 Tahun 2014 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan, pada pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa program pendidikan profesi guru prajabatan yang selanjutnya disebut program PPG adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1/D-IV Non-kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pengangkatan guru baru pada 2016 diwajibkan lulusan pendidikan profesi guru dari lembaga pendidik tenaga kependidikan yang ditetapkan pemerintah. Kebijakan ini untuk menjamin kualitas guru, meskipun pengangkatan guru menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota, tetapi nanti harus mengacu pada ketentuan bahwa guru baru harus lulusan pendidikan profesi guru atau PPG, calon guru yang dapat mengikuti PPG selama enam bulan bagi guru PAUD dan SD, serta 12 bulan bagi guru bidang studi, harus menjalani seleksi. Pesertanya adalah sarjana pendidikan dan nonpendidikan yang dinilai memenuhi syarat untuk menjadi pendidik. Selanjutnya pada pasal 14 menjelaskan bahwa sebutan profesional lulusan program PPG adalah guru yang penggunaan dalam bentuk singkatan Gr ditempatkan di belakang nama yang berhak atas sebutan profesional yang bersangkutan. Sehingga guru yang telah mengikuti program pendidikan profesi guru atau PPG akan mendapatkan gelar Gr di tempatkan di belakang nama pemangku profesinya.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Pada SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng guru menerima tunjangan sertifikasi 1 kali gaji pokok di tambah lagi dengan penghasilan-penghasilan yang lain seperti adanya dana gratis dan dana BOS, sehingga guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng merasa harus meningkatkan kinerjanya dan lebih bertanggunga jawab terhadap peningkatan kualitas dirinya guna pencapaian mutu pendidikan nasional.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tjuju & Suwatno dalan Barnawi & Arifin (2012 : 47) besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

Gaji yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada guru dan akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh gaji yang lebih baik, guru akan bekerja lebih baik.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja.

Di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng lingkungan kerja sangat mendukung hanya saja dari segi penyediaan sarananya masih perlu ditingkatkan.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Anoraga (2006 : 58) menyataka lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya.

Hal ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung, individu dengan organisasi mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua kerakteristik akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Keadaptasian sebagai bagian dari kinerja guru, untuk meningkatkan kinerjanya maka sumberdaya manusianya harus ditingkatkan. Sebagai seorang profesional yang memiliki basis keilmuan yang kuat dan praktek yang kokoh, guru harus senantiasa mengikuti perubahan-perubahan paradigma tersebut karena berpengaruh besar bagi praktik-praktik pembelajarannya. Agar guru dapat selalu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan itu, maka salah satu tuntutan profesionalisme guru adalah adanya pengembangan profesionalisme berkelanjutan.

Di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng guru dalam mengembangakan sumberdaya manusia yang mereka miliki yaitu dengan mengikuti wadah-wadah guru seperti musyawarah guru mata pelajaran (KKG), pelatihan-pelatihan, dan diklat yang diselenggarakan oleh sekolah, kabupaten atau Provinsi, serta beberapa dari guru yang melanjutkan pendidikannya ketingkat yang lebih tinggi seperti S2 dan S3.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Day dalam Payong (2011:19) pengembangan profesional berkelanjutan terdiri dari semua pengalaman belajar alamiah dan kegiatan-kegiatan yang direncanakan secara sadar yang dimaksud untuk memberikan manfaat langsung atau tidak langsung kepada individu, kelompok atau sekolah dan yang memberikan kontribusi melalui kegiatan-kegiatan ini terhadap kualitas pendidikan di dalam ruang kelas.

Untuk meningkatkan sumberdaya yang dimiliki oleh guru maka para guru baik sendiri-sendiri maupun barsama-sama dengan orang lain mengkaji, membahas, dan memperluas komitmen mereka sebagai perilaku perubahan terhadap tujuan-tujuan moral dari pengajaran dan lewat mana mereka belajar dan mengembangkan secara kritis pengetahuan, keterampilan dan inteligensi emosionalnya yang penting bagi perencanaan, pemikiran, dan praktek profesional yang baik.

Hubungan sosial di sini yaitu hubungan antara guru dengan guru yang belum bersertifikat, apakah ada kecemburuan sosial atau kesenjangan terhadap tunjangan sertifikasi antara guru dengan guru yang belum bersertifikat. Di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng dengan adanya tunjangan sertifikasi antara guru yang bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, tidak ada kesenjangan karena guru yang belum bersertifikat pada akhirnya akan tersertifikasi semua kalau syarat-syaratnya sudah terpenuhi. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik

Hal ini terkait dengan pendapat Terence dalam Rachmawati & Daryanto (2014 : 31) bahwa orang-orang di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal

Dari hasil penelitian yang dilakukan pentingnya hubungan sosial yang sehat dan harmonis dalam melaksanakan tugas agar produktivitas lebih meningkat lagi.

1. Faktor Internal dan Faktor Eksternal Kinerja Guru

Keberhasilan dari kinerja guru terhadap mutu pendidikan di Indonesia sangat ditentukan dari bagaimana seorang guru meningkatkan potensi yang ada pada dirinya sehingga faktor-faktor internal yang ada dalam sekolah atau organisasi tersebut, sekaligus bagaimana mengatasi faktor-faktor eksternal terlaksananya kinerja guru tersebut. Menurut Barnawi & Arifin (2012: 43) mengemukakan faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) kepribadian; (2) pengembangan profesi; dan (3) kemampuan mengajar.

Faktor-faktor internal dalam kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Kepribadian merupakan faktor terpenting bagi seorang guru, kepribadian akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, dan merupakan cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik, oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru, di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng guru memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda tetapi sebagian besar memiliki kepribadian yang baik, ini terlihat saat beberapa guru berinteraksi di kelas dan diluar kelas.
2. Pengembangan Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan, hal ini terlihat pada guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng dalam upaya mengembangkan profesionalisme kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.
3. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik peserta didik, sikap peserta didik, keterampilan peserta didik, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar peserta didik tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri. Sehingga kemampuan mengajar yang dimiliki oleh guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng pada umumnya dengan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan terhadap siswa, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

Adapun Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahtraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Hal ini yang terjadi di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng dengan adanya tunjangan sertifikasi 1 kali gaji pokok terhadap guru maka guru dapat termotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreatifitas kinerjanya.
2. Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru, karena dengan sarana dan prasarana yang memadai maka proses belajar mengajar lebih baik tetapi bila sarana dan prasarana tidak memadai atau lengkap maka banyak kendala-kendala yang akan terjadi. Sarana dan prasarana sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi media pembelajaran dengan peralatan yang harus disesuaikan termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini terlihat di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng dimana sarana dan prasarana sudah memadai dan memenuhi standar tetapi masih perlu ditingkatkan.
3. Lingkungan kerja fisik menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain sekolah harus menjadi lingkungan kerja yang baik bagi guru, hal ini dapat dilihat di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng lingkungan kerja strategis karena jauh dari kebisingan kendaraan yang lalu lalang, kondisi bangunan sekolah yang mempunyai pewarnaan yang baik, lingkungan kerja yang bersih, serta keamanan yang terjaga sehingga guru merasa tenang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Uhar dalam Barnawi & Arifin (2012 : 44) bahwa faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kerja fisik; dan (4) kepemimpinan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang mengenai analisis kinerja Guru, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan, yakni sebagai berikut : (1) Kinerja Guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang dilihat dari hasil kerja, efisiensi kerja, kepuasan kerja dan keadaptasian kerja berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari Guru yang memiliki kinerja dalam mengsukseskan keterlaksanaan pembelajaran, peningkatan daya serap siswa terbukti dengan metode dan media pembelajaran. Serta guru memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai serta memiliki hubungan sosial yang baik namun demikian masih terlihat adanya beberapa kekurangan dari segi sarana dan prasarana yang dapat mendukung keterlaksanaan pengajaran yang efektif dan efisien. (2) Gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang dilihat dari faktor internal bahwa semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasinya dalam menjalankan tugasnya, serta pengembangan profesi dan kemampuan mengajar dengan mengikuti KKG dan pelatihan-pelatihan sedangkan faktor eksternal faktor ini sangat mendukung keterlaksanaan proses pembelajaran dengan baik, seperti lingkungan kerja yang mendukung serta tingkat kesejahteraan Guru meningkat dengan adanya tunjangan sertifikat, akan tetapi sarana dan prasarana kurang menunjang sehingga menghambat guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut di atas, maka penulis memberikan saran terhadap kinerja Guru di SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang bahwa:

1. Kepada Guru, sebagai seorang guru profesional yang telah memiliki sertifikat pendidik agar dapat meningkatkan kinerja melalui berbagai pelatihan-pelatihan sehingga dapat menjadi agen perubahan dibidang pendidikan dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada siswa.
2. Kepada lembaga pendidikan dalam hal ini SD Negeri 53 Pabbaeng-baeng Kecamatan Kindang agar dapat memberdayakan seluruh potensi guru dan sarana yang dimliki oleh sekolah tersebut yang bermuarah pada peningkatan kualitas anak didik atau siswa.
3. Kepada pemerintah agar dapat memenuhi segala kebutuhan terutama yang terkait dengan sarana dan prasarana yang dapat mendukung keterlaksanaan pembelajaran secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar, Arsyad. 2011. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.

Danim, Sudarwan & Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Ternologi, Situasi Krisis, dan Internasional Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mulyasa, E. 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2007a. *KurikulumTingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2007b. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

Nurjannah. 2010. Implementasi MBS pada MIN Banta-bantaeng Makassar. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar : program Pasca Sarjana UNM Makassar.

Nurkholis. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta : Grasindo.

<http://nasuprawoto.wordpress.com/2010/01/18/konsepdasarmanajemen-sekolah-dasar>

Purwanto, M. Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.  Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Santori, Djam’an. 2010. *Problematika Pendidikan Dasar*. Bandung: Ilmu Cahaya Hati.

Sanjaya, Wina. 2008. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: PT Fajar Interpratama.

Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Satori, Djam,an. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Suwardi, 2008. *Manajemen Pembelajaran* (Mencipta Guru Kreatif dan Berkompetensi). Surabaya: Temprina Media Grafika.