



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 4330-4341

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-42468

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peningkatan Manajemen Persekolahan Melalui Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Manado

Roos M. S. Tuerah^{1✉}, Nova Diane Jacob²; Inggrid Fransiska Kaunang³; Friska F. Liando⁴

Program Magister Manajemen Pendidikan UNIMA

Email: roos.tuerah@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja guru mencerminkan *performance* seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mengetahui kinerja guru secara maksimal dipengaruhi oleh banyak factor. pemimpin kepala sekolah dan profesionalisme guru merupakan dua factor diantara faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru pada SMP Negeri 2 Manado di Kota Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, menggambarkan Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Manado di Kota Manado. Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum, Salah Seorang Guru dan seorang Siswa SMP Negeri 2 Manado. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diambil dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Dari hasil penelitian ini maka secara garis besar kesimpulan yang diperoleh adalah, Kinerja para guru SMP Negeri 2 di Kota Manado pada umumnya cukup baik. Meskipun secara jumlah guru mata pelajaran masih kurang, menyebabkan adanya guru yang bekerja rangkap/ mengajar lebih dari satu mata pelajaran yang artinya tidak sesuai tupoksinya. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja guru. Para Guru juga memberikan motivasi kepada peserta didik dan memberikan tindakan disiplin ketika peserta didik bermasalah. Para guru juga dilibatkan dalam mengikuti MGMP, Workshop, Diklat, Bimtek dan PPG. Dengan keterlibatannya ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu, serta kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

Kata Kunci: Kinerja Guru

Abstract

Teacher performance reflects the performance of a teacher in carrying out their duties to achieve educational goals. To find out teacher performance is maximally influenced by many factors. principal leadership and teacher professionalism are two factors among other factors that can influence teacher performance. This study aims to determine the performance of teachers at SMP Negeri 2 Manado in Manado City. The type of research used is descriptive qualitative, describing teacher performance at Manado 2 Public Middle School in Manado City. Respondents in this study were the Principal, Deputy Head of School for Curriculum Affairs, a teacher and a student at SMP Negeri 2 Manado. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation. The data taken were analyzed using qualitative analysis techniques. From the results of this study, in general the conclusions obtained are, the performance of SMP Negeri 2 teachers in Manado City is generally quite good. Even though the number of subject teachers is still lacking, it has resulted in teachers working multiple jobs/teaching more than one subject, which means that they are not in accordance with their duties and responsibilities. This shows that educational background does not affect teacher performance. Teachers also provide motivation to students and provide disciplinary action when students have problems. Teachers are also involved in participating in MGMP, Workshop, Training, Bimtek and PPG. With this involvement, it is hoped that it will be able to increase teacher professionalism in carrying out quality learning, as well as the principal to provide motivation to teachers to improve student achievement

Keywords: *Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Masalah pendidikan yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah diantaranya rendahnya kualitas pendidikan pada jenjang satuan pendidikan. Apalagi adanya isu-isu carut marutnya sistem pendidikan yang tidak konsisten. Hal ini boleh dikatakan bukanlah suatu rahasia yang mudah untuk ditutup-tutupi. Kompleksitas dari permasalahan yang muncul disingkapi oleh pemerintah dengan berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui cara yang kompleks pula. Ada pengadaan buku-buku dan alat pelajaran, berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi (misalnya : UKG, MGMP, PKG, PPG dsb.), perbaikan dan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu yang adil (*equity*) dan merata (*equality*) dalam berbagai indikator kendali mutu.

Pendidikan diharapkan dapat membentuk manusia berkualitas yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai Ilmu Pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Paradigm nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 harus menjadi konsep berpikir yang rasional serta merupakan pola dalam mengembangkan

kebijakan pembangunan Pendidikan Nasional. Produk-produk Undang-Undang tentang pendidikan harus mengacu Pada Pancasila dan UUD 1945, seperti UU Sisdiknas, Undang-Undang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, dan Perda yang juga sebagai landasan Yuridis kebijakan pelaksanaan pendidikan di lapangan. Kebijakan dan program pembangunan pendidikan harus dilandasi oleh data empiric di lapangan yang objektif, mudah dipahami. Karena dari data empirik yang objektif dan mudah dipahami tersebut akan melahirkan perencanaan yang baik, perencanaan yang baik akan membuat target yang baik, dan target yang baik akan menjadikan strategi, sehingga kinerja pelaksana pendidikan di lapangan akan mencapai target tersebut dengan menumbuhkan etos kerja yang logis.

Guru sebagai ujung tombak di front terdepan dalam melaksanakan kebijakan pembangunan pendidikan nasional dalam mengartikan, mengejawatahkan strategi, demi tercapainya tujuan pendidikan akan mencari cara yang tepat secara efektif dan efisien. Kinerja guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar berinteraksi dengan siswa tidak muncul tiba-tiba, tetapi telah terjadi proses pembentukan tentang mainset yang melekat pada pola berpikirnya, pola hidupnya, dan cara bertindak.

Salah satu factor penentu di dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan adalah guru (pendidik). Guru merupakan sumber daya manusia yang berada di front paling depan tempat saat terjadinya interaksi belajar mengajar. Hal ini mengandung makna bahwa meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam mengoptimalkan kinerja mengajar guru yakni dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, mengerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintahkan, melarang dan bahkan memberikan sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.

Guru merupakan aparat birokrasi *trent line* sebagai penyelenggara tugas-tugas pemerintah dan pembangunan, secara khusus pembangunan pada sektor pendidikan. Oleh sebab itu, maka profesi guru harus juga dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang berkualitas dan bermartabat. Profesi guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan, yaitu menciptakan insan Indonesia yang cerdas, komprehensif dan kompetitif.

Masyarakat dan pemerintah mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kondisi yang memungkinkan guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional, bukan hanya untuk kepentingan guru, namun juga untuk pengembangan peserta didik dan demi masa depan bangsa Indonesia. Dalam rangka membangun profesi guru sebagai profesi yang bermartabat, yakni untuk mencapai visi pendidikan nasional melalui proses pembelajaran yang berkualitas, maka perlu dilaksanakan penilaian kinerja guru secara berkelanjutan dan teratur. Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang guru secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut, Gibson et al (1985:52-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variable sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: pertama, variable individu, yang meliputi: (a) kemampuan/keterampilan; (b) latar belakang (keluarga, tingkat social, pengalaman). Kedua, variable organisasi, yang meliputi (a) sumber daya; (b) kepemimpinan; (c) imbalan; (d) struktur ; (e) desain pekerjaan. Ketiga, variable psikologis, meliputi: (a) mental/intelektual; (b) persepsi; (c) sikap; (d) kepribadian; (e) belajar; (f) motivasi.

Untuk menjadi guru yang profesional, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai jenjang kewenangan mengajar, (amanat UU No. 20 tahun 2003 pasal 42 dan PP No. 29 tahun 2005 Bab VI pasal 28). Program sertifikasi kepada guru akan menjadi control yang mendorong para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan memberikan layanan maksimal kepada stakeholder.

Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun apabila tidak ditunjang oleh keberadaan

guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal. Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci utama. Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan di Indonesia.

Dalam mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua warga sekolah, dibutuhkan kondisi sekolah yang kondusif dan adanya keharmonisan antara guru, tenaga administrasi, siswa dan masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Etos kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru harus mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan manajemen mutu sekolah, selain kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan kepala sekolah dalam memajemen penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya.

Selain itu, optimalisasi pemberdayaan seluruh perangkat yang ada di sekolah merupakan alternative yang paling tepat, guna mewujudkan suatu sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan yang tinggi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja dan prestasi guru sebagai pendidik, tidak hanya dituntut dan dinilai oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Lebih jauh lagi prestasi dan kinerja guru harus dipertanggungjawabkan pada siswa, orang tua, dan masyarakat. Orang tua menitipkan tanggung jawabnya kepada guru untuk mendidik dan membina anaknya sesuai dengan tingkat usianya, agar dapat tumbuh dan berkembang dengan baik di kelak kemudian hari, dapat mengatasi tantangan jaman, dan mampu hidup layak di tengah masyarakat secara luas.

Kepercayaan masyarakat akan berkurang apabila kinerja mengajar guru mengalami penurunan kualitas. Masyarakat akan lebih percaya menitipkan anak-anaknya untuk dididik dan dibina di sekolah, jika terlihat prestasi dan kinerja mengajar guru di sekolah tersebut baik, ditandai dengan memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan profesinya sebagai seorang pendidik.

Kinerja guru juga di pengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah menunjuk kepada gaya dan strategi seorang kepala sekolah melaksanakan tugas kepemimpinan kepala sekolah dengan baik dan benar. Diantara perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dapat dilihat pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dapat dilihat pada gaya

kepemimpinan yang transaksional, transformasional, dan visioner. Implementasi dari penerapan perilaku kepemimpinan model itu dapat memberi dorongan atas berkembangnya kinerja professional guru.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa masih ada keluhan yang timbul dari guru-guru SMP Negeri 2 Manado, yang dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri misalnya dalam proses belajar mengajar masih ada guru yang terlambat tiba di sekolah sedangkan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dimulai pada Jam 07.30 WIT, itu disebabkan karena mereka berdomisili jauh dari sekolah. Kelemahan lainnya nampak dengan adanya guru yang masih sebegini kecil belum mengerti wewenang dan tanggung jawabnya. Selain itu faktor yang menghambat kinerja guru adalah keterbatasan fasilitas sarana dan prasarana sekolah masih kurang, rendahnya partisipasi masyarakat di lingkungan sekolah, serta kurangnya perhatian orang tua serta memotivasi anaknya untuk sekolah.

FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti memfokuskan penelitian pada masalah "Kinerja Guru pada SMP Negeri 6 di Kota Manado"

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil analisis dan deskripsi tentang :

1. Kinerja guru pada SMP Negeri 2 Manado di Kota Manado.
2. Faktor-faktor yang menunjang kinerja guru pada SMP Negeri 6 di Kota Manado.
3. Faktor-faktor yang menghambat kinerja guru pada SMP Negeri 6 di Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif yang berupa studi kasus. Metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa pada saat penelitian berlangsung. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti mengharapkan dapat menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau lisan dari sumber data yang perlu diamati.

Melson (2001:14) mengemukakan bahwa "Karakteristik penelitian kualitatif adalah berakar pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan. Karena peneliti harus mengambil tempat pada keutuhan konteks. Peneliti harus menyadari bahwa konteks sangat menentukan arti bagi konteks, dan sebagian struktur nilai kontekstual bersifat determinative terhadap apa yang akan dicari"

SUMBER PENELITIAN

Sesuai dengan masalah dan tujuan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka penelitian ini mengambil lokasi penelitian di SMP Negeri 2 Manado Kota Manado. Waktu penelitian mulai November 2022 sampai Januari 2023.

Sumber data yang diperlukan dapat diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diambil dari personal (subyek) atau informen utama yaitu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Manado, Kota Manado, Wakasek Urusan Kurikulum, salah seorang guru dan seorang siswa. . Sedangkan data sekunder diambil dari berbagai sumber, seperti dokumen-dokumen resmi dan arsip-arsip SMP Negeri 2 Manado.

HASIL DAN BAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

SMP Negeri 6 memiliki 26 (Dua puluh enam) rombongan belajar yang terdiri dari 10 rombongan belajar kelas VII, 9 rombongan belajar kelas VIII, dan 7 rombongan belajar kelas IX dengan jumlah siswa 804 siswa. SMP Negeri 6 merupakan salah satu sekolah andalan di Kecamatan Paal Dua dan Kota Manado.

B. Paparan Data Sesuai Rumusan Masalah.

Untuk menjawab rumusan pertanyaan dalam penelitian ini, maka pada bagian ini dipaparkan paparan hasil penelitian tersebut. Untuk mengumpulkan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk dianalisis dengan metode pendekatan dan teknik deskriptif kualitatif dengan maksud peneliti akan menggambarkan, menguraikan dan menginterpretasikan semua data yang terkumpul sehingga akan diperoleh informasi dan atau gambaran yang bersifat holistik.

Penelitian juga dilakukan dengan kasat mata yaitu melihat langsung keadaan dan kegiatan-kegiatan apa saja yg dilakukan para guru setiap jam efektif pembelajaran. Berdasarkan pada hasil penelitian yang kami lakukan pada SMP Negeri 2 Manado Kota Manado dalam rangka dan upaya memotret tentang bagaimana kinerja guru pada SMP Negeri 2 Manado dan faktor-faktor apa sajakah yang menunjang dan menghambat kinerja guru pada SMP Negeri 2 Manado berjumlah 43 guru. Para subjek dipilih berdasarkan jabatan dan kepangkatan mereka sebagai guru pada SMP Negeri 2 Manado. Data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi langsung dengan para subyek penelitian yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala

Sekolah Urusan Kurikulum, Salah seorang guru senior dan siswa yang berprestasi, rajin dan berakhlak yang baik sebanyak 1 orang siswa.

1. Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Manado.

Dalam melakukan aktivitas Kegiatan Proses Belajar Mengajar SMP Negeri 2 Manado mengikuti aturan dalam jadwal kerja yang telah diatur secara langsung melalui Kalender Pendidikan yang di buat oleh Dinas Pendidikan Provinsi Papua, dan berlaku untuk semua sekolah-sekolah yang ada di Provinsi Papua. Jadwal Kegiatan Proses Belajar Mengajar yang berlaku di SMP Negeri 2 Manado berlaku selama 6 hari kerja yaitu hari senin sampai hari sabtu di mulai dari jam 07.30 wit-12.30 wit kecuali hari jumat dimulai dari jam 07.30 wit-11.00 wit. Setiap guru yang piket melakukan apel siang ketika KBM telah selesai guna untuk menyampaikan arahan-arahan kepada peserta didik, dan disitulah dibentuk kedisiplinan para peserta didik. Selain apel siang untuk membentuk disiplin belajar para peserta didik arahan-arahan disampaikan melalui upacara, lewat guru kelas dan lewat guru BK. Ketika ada peserta didik yang melanggar disiplin dalam belajar akan diberikan sanksi terhadap peserta didik tersebut dengan cara teguran tapi ketika peserta didik tersebut tidak mengindahkan teguran itu maka wali kelas mengambil tindakan untuk memanggil orang tuanya ke sekolah.

Begitu pula dengan kedisiplinan seorang guru, berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakasek Urusan Kurikulum, salah seorang guru dan salah satu siswa mengatakan bahwa kedisiplinan guru SMP Negeri 2 Manado secara umum sudah disiplin namun kadang masih ada guru yang terlambat ke sekolah. Guru yang belum disiplin dalam pekerjaanya kepala sekolah mengambil tindakan memberikan sanksi melalui teguran atau pengarahan kepada guru tersebut

2. Faktor-faktor yang Menunjang Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Manado.

Berdasarkan petikan wawancara diatas ternyata menurut (BB) selaku pimpinan sekolah motivasi kepada guru sangat penting untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Para guru yang berprestasi harus diberikan penghargaan/*reward* sekecil apapun mereka lakukan, hal itu akan meningkatkan semangat kerja para guru.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Wakasek Urusan Kurikulum (L) bahwa:

"Kami melaksanakan tugas sesuai yang dibebankan oleh Kepala Sekolah tidak adanya kesenjangan antara guru PNS dan guru Honorer, kondisi demikian cukup mempengaruhi kinerja dari guru yang bersangkutan. Apabila guru-guru disini melaksanakan tugasnya

dengan baik maka Kepala Sekolah akan memberikan *reward* baik kepada guru PNS maupun guru Honorer. *Reward* tersebut berupa piagam penghargaan atau sertifikat”.

Hal itu diperkuat lagi dengan tanggapan salah seorang guru (M) mengenai motivasi kinerja guru.

“Dalam hal motivasi kerja guru, Kepala Sekolah memberikan tugas sesuai dengan tugas dan minat seorang guru. Bahkan Kepala Sekolah memberikan kesejahteraan kepada guru-guru sesuai dengan Tupoksinya baik kepada Guru PNS maupun Guru Honorer dan Kepala Sekolah tidak tanggung-tanggung memberikan reward kepada guru-gurunya sehingga kami di SMP Negeri 2 Manado sangat bermotivasi untuk mengajar dan meningkatkan prestasi belajar siswa karena adanya dukungan dari Kepala Sekolah”.

Dengan adanya motivasi kerja dari seorang pemimpin maka semuanya akan berjalan dengan baik. Hal itu merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Kepala Sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan dimaksud kepala sekolah adalah cara usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, peserta didik, orang tua peserta didik dan pihak lainnya yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain dari peranan guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa, peranan keluarga juga mempengaruhi motivasi belajar siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah menjelaskan mestinya orang tua jika melakukan pembinaan yang maksimal untuk memotivasi anak. Adapun upaya dan metode pembinaan dan pendidikan yang mestinya bisa dilakukan orang tua di rumah yaitu: 1) Pembiasaan, membiasakan berarti mengajar, melatih dan memudahkan seseorang yang telah membiasakan sesuatu pekerjaan atau perbuatan, akan terlatih dengan pekerjaan itu dan mudah mengerjakannya. Oleh karena itu anak jika dibiasakan sejak dini, maka ia akan terlatih dengan ajaran-ajaran itu dan mudah untuk melakukannya. 2) Pengawasan, adalah suatu metode pendidikan terhadap anak-anak yang perlu dimiliki orang tua, agar anak tetap melaksanakan peraturan (hukum) yang berlaku. 3) Pemberian hadiah, merupakan metode yang dapat mendorong anak agar lebih semangat dalam bertindak. 4) Pemberian hukuman, adalah tindakan yang ditujukan kepada anak-anak secara sadar sehingga anak itu bisa sadar akan perbuatannya dan berjanji di dalam hatinya untuk tidak mengulangi.

3. Faktor-faktor yang Menghambat Kinerja Guru dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa pada SMP Negeri 2 Manado.

Sarana prasarana merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan pendidikan untuk membuat perangkat seperti komputer. Hal ini merupakan faktor penghambat dalam proses pembuatan perangkat, seperti yang ungkapkan subyek (M) sebagai berikut :

“Fasilitas sekolah sangat perlu dan sangat membantu para guru-guru dalam melaksanakan tugasnya seperti komputer namun pada kenyataannya masih banyak fasilitas yang belum memadai. Setiap mata pelajaran sekurang-kurangnya memiliki alat peraga sesuai dengan keperluan pendidikan dan pembelajaran. Alat bantu yang dipakai adalah alat bantu visual yaitu gambar, model dan alat lain yang dapat memberikan pengalaman konkrit, motivasi belajar serta mempertinggi daya serap dan retensi belajar siswa .” Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa subjek (M) sangat membutuhkan fasilitas sarana prasarana dalam proses kegiatan pembelajaran untuk mengajar dan penyelesaian tugas lainnya. Lebih jauh lagi, subjek (A) selaku siswa menyatakan sebagai berikut :

“Fasilitas sekolah memang sangat perlu dan sangat membantu kami sebagai siswa untuk termotivasi dalam belajar. Masih ada guru yang belum menggunakan IT/Proyektor dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar. ”

Subjek (A) menyatakan bahwa sejauh ini komputer sangat berperan dalam proses pembelajaran di lingkungan pendidikan dalam proses pembelajaran terutama untuk siswa agar bisa termotivasi dalam pembelajaran. Selanjutnya subjek (L) menyatakan seperti buku-buku dan bahan praktek lainnya sangat membantu dalam proses pembelajaran yang efektif dan kreatif. Subjek (L) menegaskan bahwa fasilitas elektronik sangat mendukung guru – guru untuk mengerjakan tugas – tugas mereka. Tetapi penggunaan elektronik juga harus diimbangi dengan fasilitas lain dan buku – buku referensi serta bahan praktek untuk pelaksanaan pembelajaran efektif. Selain itu Prasarana yang ada yaitu LAB IPA dan Perpustakaan namun masih kurang sarananya seperti kursi siswa kurang, sehingga menggunakan kursi plastik serta alat olahraga sudah lengkap tapi Prasarana olahraganya baru Lapangan Basket prasarana olahraga yang lainnya belym ada. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sarana-prasarana sangat membantu para guru – guru dalam proses pencapaian pembelajaran yang kreatif dan efektif lebih lagi jika di lengkapi dengan berbagai jenis sumber buku referensi dalam setiap mata pelajaran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja para guru SMP Negeri 2 Manado pada umumnya cukup baik. Meskipun secara jumlah guru mata pelajaran masih kurang, menyebabkan adanya guru yang bekerja rangkap/mengajar lebih dari satu mata pelajaran yang artinya tidak sesuai tupoksinya. Para Guru juga memberikan motivasi kepada peserta didik dan memberikan tindakan disiplin ketika peserta didik bermasalah.
2. Faktor Pendukung untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan keterlibatannya guru dalam mengikuti MGMP, Workshop, Diklat, Bimtek. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Para guru yang berprestasi diberikan penghargaan/*reward*, hal itu akan meningkatkan semangat kerja para guru.
3. Faktor penghambat kinerja guru di SMP Negeri 6 yaitu keterbatasan sarana dan prasarana serta faktor penghambat dari keluarga dimana orang tua tidak memotivasi anaknya untuk sekolah selain itu ada faktor *eksternal* dan *internal* dalam lingkungan keluarga

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwiro, Soebagyo. 2003. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Depdikbud. 1997. *Petunjuk Administrasi Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama*. Jakarta, *Dirjen Dikdasmen-Direktorat Sarana Pendidikan*.
- Flippo, Edwin. 1994. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, SE. 1984. *Personel Managemen. Sixt Edition*. Singapore: Mc Graww-Hill Book Company.
- Golung. 2009. *Tesis: Model Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah*.
- Kambey, Daniel C. 2010. *Sistem Informasi Manajemen*. Manado: Yayasan Try Ganesha Nusantara.
- Kambey, Daniel C. 2012. *Pengantar Manajemen*. Manado: Yayasan Try Ganesha Nusantara.
- Kumentas. 2011. *Tesis: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Negeri 1 Dimembe*.
- Melong, Lexy.J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 39. 1992. *Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Sekretaris Negara RI.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 39. 2000. *Peraturan Pemerintah tentang perubahan atas PP Nomor 38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri.
- Robbin P. Steppen. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 1987. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Gunung Agung.

- Siagian, Sondang P. 2003. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner. James. 1986. *Manajemen*. Jakarta: Intermedia
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Falah Production.
- Terry, George R. 2000. *Principles of Managemen (disadur oleh Moekijat)*. Bandung: Alumni.
- Thoha, Mifftah. 1999. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.