

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMK KESEHATAN BHAKTI HUSADA BLORA

Oleh :Sunardi

Abstract

Sunardi, 2018. "Factors That Affect The Performance Of Teachers SMK Bhakti Husada Blora", Slamet Riyadi University, Surakarta, Thesis, unpublished.

The purpose of this research is to know the factors that affect the performance of teachers SMK Bhakti Husada Blora. In the world of education performance teacher holds an important role. The success of the renewal of the school largely determined by the performance of teachers. The performance is a top achievement of the objectives of the organization which may take the form of quantitative or qualitative output, creativity, flexibility, dependability, or other things that are desired by the organization. This study used a qualitative approach. Research conducted at SMK Bhakti Husada Blora. Data analysis using interactive data analysis i.e. analysis which takes place concurrently with the data collection process. The results of this research is the mental attitude of teachers: teachers work discipline SMK Bhakti Husada Blora is high, the motivation of working is quite large and the work ethic is good enough. Level of education: formal education meets the specified standards, education and training, BinteK and seminars is still lacking. The skills of teachers that includes the making of a daily work plan (RKH), mastery learning methods, and the grading system is quite good. The supervision of the head of school: the school principal has been carrying out the construction, supervision and assessment of the teachers at SMK Bhakti Husada Blora. Management leadership: the head of school has been carrying out supervision of learning and performance assessment leadership style on a regular basis, the head of the school is quite good. Health: in general physical health and mental Health of the teachers SMK Bhakti Husada is quite good, but there is no guarantee of good health from health insurance nor the BPJS incurred by the school. Social security: schools have not been able to provide social security for Health teachers SMK Bhakti Husada Blora. The mastery of information technology: SMK Bhakti Husada Health has not been optimally utilizing the technology information system to carry out the study as well as service to the community. The opportunity: an accomplished teachers less competed to improve his work.

Key words: teacher, performance, assessment

1. Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan peran guru sebagai salah satu unsur sumber daya dalam dunia pendidikan, memegang peran yang cukup penting. Baik buruknya mutu suatu sekolah banyak ditentukan oleh guru yang ada di dalamnya. Keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran (Mulyasa dalam Supardi, 2016:7)

Guru merupakan salah satu komponen sistem pendidikan yang menentukan keberhasilan pendidikan. Seburuk apapun kualitas sumber daya sekolah, proses belajar mengajar masih tetap bisa berjalan sepanjang ada guru yang mengajar dan siswa yang belajar. Proses belajar mengajar yang berjalan akan berkualitas jika guru mampu kreatif mendayagunakan sumber daya sekolah dan lingkungannya guna menunjang keefektifan proses belajar siswa-siswanya (Andriani, 2012:396)

Brahmasari (2008:38) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Imam Wahyudi, 2012:87). Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah profesi yang diembanya serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas. Sikap ini seiring dengan rasa tanggung jawabnya dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu dalam menyusun rencana pembelajaran guru harus mempersiapkan dan mempertimbangkan metode, teknik atau strategi yang akan dilakukan dalam menyampaikan salah satu materi. Demikian pula dalam melaksanakan evaluasi guru juga harus menyiapkan teknik penilaian yang akan digunakan.

Penelitian ini difokuskan pada “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora”. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi penelitian sejenis serta dapat dijadikan masukan bagi Kepala Sekolah, pengawas dan guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah adalah jenis penelitian kualitatif. “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, motivasi, tindakan dll. secara holistik dengan cara diskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2006:6). Jenis penelitian ini digunakan penulis karena dengan jenis penelitian tersebut penulis dapat memahami dan menggambarkan kinerja guru pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora.

Teknik penentuan Informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sample* yaitu “pengambilan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian”(Hadari Nawawi, 2001:157). Dengan teknik *purposive sample* maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah (1) Kepala Sekolah SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora, (2). Wakil Kepala Sekolah, (3). Wali kelas pada SMK Bhakti Husada; (4) Guru (5) Komite Sekolah; (7) Pengawas sekolah

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer metode yang digunakan adalah wawancara. Wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah (Kartini Kartono, 1996:187). Dalam rangka lebih memantapkan dalam mengumpulkan data-data yang ada di lapangan, penulis mengadakan wawancara responden yang telah ditetapkan sebelumnya. Wawancara digunakan untuk menggali data mengenai kinerja guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora.

Untuk pengumpulan data-data sekunder digunakan teknik pengumpulan data Studi dokumenter yaitu “cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil/hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan” (Hadari nawawi, 2001:133). Dari studi dokumenter ini penulis menggali data masalah kinerja guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora, teori dan aturan yang berhubungan dengan kinerja guru. Analisa data kualitatif menurut Bogdan & Biklen seperti dikutip Moleong (2006:248) adalah “Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikanya, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.”

Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini adalah analisa data interaktif yaitu analisa yang berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Diantaranya adalah melalui tiga tahap model air yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi (Bungin, 2006:132). Namun, ketiga tahapan tersebut berlangsung secara simultan. Analisis data dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut (Miles dan Huberman, dalam Bungin 2006:133)

Dalam penelitian ini teknik pemeriksaan keabsahan data yang dipakai adalah triangulasi. Triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain (Moleong,2006:330). Metode triangulasi data lebih banyak menggunakan metode alam level mikro, seperti bagaimana menggunakan beberapa metode pengumpulan data sekaligus dalam sebuah penelitian, termasuk menggunakan informan sebagai alat uji keabsahan dan analisis penelitian (Bungin, 2005:191). Teknik triangulasi lebih mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik atau belum. Bilamana peneliti melakukan wawancara mendalam dalam suatu penelitian dan observasi partisipasi untuk pengumpulan data, setelah itu dilakukan uji silang terhadap materi catatan harian itu untuk memastikan tidak ada informasi yang bertentangan antara catatan harian dengan hasil wawancara. Hasil konfirmasi tersebut diuji lagi dengan informasi dari informan atau sumber-sumber yang lain yang berkaitan dengan penelitian . Proses triangulasi dilakukan terus menerus sepanjang proses pengumpulan data dan analisis data, sampai suatu saat peneliti yakin bahwa sudah tidak ada lagi perbedaan-perbedaan dan tidak ada lagi yang perlu dikonfirmasi kepada informan. (Bungin, 2006:192)

Dengan triangulasi, peneliti dapat me *recheck* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode atau teori (Moleong, 2006:332).

3. Hasil Penelitian

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hail yang optimal (Hasibuan, 2001:193). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tercapainya tujuan. Dari data yang ada guru

SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora disiplinnya tinggi bahkan diatas 96%. Displin ini akan berpengaruh pada lingkungannya termasuk di dalamnya murid-muridnya.

Hasibuan (2000: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sardiman (2006:85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu: (1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. (2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. (3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakanyang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Menurut Hamalik (2003:175) ada tiga fungsi motivasi, yaitu: (1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar. (2) Sebagai pengarah, artinya mengarahlkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. (3) Sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Dari hasil wawancara motivasi kerja guru-guru pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora, cukup besar, ini akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Etika kerja merupakan tatanan moral yang mengatur tentang perilaku ideal agar tidak melanggar norma-norma yang ada di masyarakat maupun organisasi di mana ia berada. Dengan adanya etika semua perilaku organisasi akan diatur, sehingga menjadi perilaku yang ideal. Untuk guru etika kerja telah ada dan diatur dalam kode etik guru, maupun kode etik PNS. Dari data yang ada etika kerja yang ada, guru pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah melaksanakan kode etik kerja dengan baik.

Pendidikan formal merupakan salah satu standart kompetensi guru yang menyatakan bahwa untuk guru SMK paling rendah adalah S1. Dari data yang ada ternyata semua guru yang ada pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah sesuai dengan standar kompetensi yang ada. Sehingga bila dilihat dari pendidikan formal yang ada, maka SMK

Kesehatan Bhakti Husada Blora siap bersaing dengan SMK sejenis di Kabupaten atau propinsi lain. Untuk meningkatkan kemampuan guru, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Namun dari data yang ada, pendidikan dan pelatihan untuk guru pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora masih kurang, ini berpengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Bimbingan teknis dan workshop merupakan bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara singkat dan bersifat teknis, seperti penilaian, metodologi pembelajaran, penyusunan RKH, RKM, RKS maupun RKT. Dari data yang ada bintek dan workshop pun masih kurang, ini berdampak pada kemampuan guru yang ada. Seminar merupakan kegiatan ilmiah yang membahas isu-isu terbaru dalam dunia pendidikan. Melalui seminar guru dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan dibidang yang digelutinya. Seminar juga akan mampu membuka cakrawala baru bari guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keteterampiln. Namun dari data yang ada keikutsertaan guru SMK Bhakti Husada Kabupaten blora masih rendah, hal ini cukup memprihatinkan.

Rencana Kegiatan Harian (RKH) merupakan rencana guru untuk melaksanakan pembelajaran selama satu hari ke depan. Dengan dibuatnya RKH guru sudah merencanakan pembelajaran secara rinci baik mengenai tujuan pembelajaran, metode yang digunakan, sarana dan prasarana yang diperlukan serta penilaian yang akan digunakan. Dari hasil wawancara diketahui bahwa guru-guru pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah mampu membuat RKH baik untuk kurikulum KTSP maupun kurikulum 2013.

Untuk menyampaikan materi kepada siswa diperlukan penguasaan metode yang tepat, agar pembelajaran dapat berlangsung secara menyenangkan dan tujuan pembelajaran tercapai. Metode yang berhasil adalah metode yang mampu menstrasfer ilmu dari guru kepada murid, dengan baik serta melibatkan muris secara aktif dalam proses pembelajaran. Dari hasil wawancara diketahui bahwa semua guru yang ada di SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah menguasai metode pembelajaran yang ada.

Muara dalam sistem pembelajaran adalah penilaian. Penilaian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana siswa dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru, penilaian juga sekaligus sebagai sarana introspeksi guru untuk mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran yang telah dilakukan, Hasil penilaian yang objektif merupakan potret terhadap diri guru dan murid dalam proses interaksi pembelajaran.

Kepala sekolah selaku pimpinan harus melaksanakan pembinaan guna mengarahkan anak buahnya mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Pembinaan

bertujuan untuk memberikan semangat sekaligus evaluasi pelaksanaan kegiatan. Pembinaan dapat dilakukan secara klasikal, kelompok maupun individual. Melalui pembinaan yang intensif akan mampu meningkatkan kinerja dari guru yang bersangkutan. Dari data yang ada Kepala SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang ada pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi kerja mereka.

Pengawasan atau pengendalian adalah suatu usaha yang sistematis untuk menetapkan standar prestasi tertentu dengan merencanakan mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi yang sesungguhnya dengan standar prestasi, menentukan apakah terjadi penyimpangan dan mengukur apakah penyimpangan itu berate (signifikan) dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Hanafi, 2003:405). Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan apakah pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru telah dilaksanakan sesuai aturan yang ada, apakah ia membuat RKH, apakah penggunaan metode sesuai dengan RKH yang ada, apakah ia menggunakan sarana dan prasarana sebagaimana tertulis dalam RKH, dan apakah ia melaksanakan penilaian yang telah direncanakan dalam RKH. Kepala SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah melaksanakan pengawasan secara baik, terhadap guru-guru pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora. Kondisi ini berdampak positif terhadap motivasi kerja guru-guru yang ada.

Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Namun kadangkala penilaian kinerja justru menjadi sumber kerisauan para manajer dan keresahan para pegawai. Penilaian merupakan teknik yang paling tua yang digunakan pihak manajemen untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi pegawai bekerja mengembangkan kompetensi yang dimiliki, dan meningkatkan kemampuan dimasa depan dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan yang dilakukan. Penilaian kinerja pada SMK Bhakti Husada Blora telah dilaksanakan oleh Kepala Sekolah. Dari hasil penilaian tersebut memberikan gambaran bagi kepala SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora untuk menilai kinerja sekolah secara keseluruhan.

Bordman dalam Supardi (2016) adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontiniu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh

fungsi pembelajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan meringkaskan pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Supervisi pembelajaran secara umum bertujuan untuk “memantau dan mengawasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing agar para guru dan tenaga kependidikan tersebut bekerja secara profesional dan kinerjanya meningkat. (Goldamer dalam Supadi 20216). Sedangkan tujuan khusus supervisi kepada guru adalah untuk meningkatkan mutu profesionalisme dan kinerja guru dalam melaksanakan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian” Dari hasil wawancara diketahui bahwa Kepala sekolah SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah melaksanakan supervisi kepada guru-guru yang ada. Hasil supervisi kepala sekolah tersebut, merupakan bekal bagi kepala sekolah untuk melaksanakan evaluasi dan pembinaan terhadap guru-guru yang ada.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi kerja yang merupakan keberhasilan individu atau kelompok terhadap tugas dan tanggungjawab yang diembanya dalam organisasi. Ukuran baik tidaknya kinerja seseorang sangat tergantung dari kuantitas dan kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dikatakan bagus bila pegawai yang bersangkutan mampu memenuhi atau melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja diukur dari segi hasil (Simamora,2004:339). Dari hasil wawancara terhadap para guru diketahui bahwa kepala sekolah SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora telah melakukan penilaian kinerja guru yang ada. Ini merupakan salah satu fungsi dalam manajemen kepemimpinan.

Menurut teori perilaku fungsi kepemimpinan mencakup dua hal yaitu: fungsi yang berkaitan dengan tugas (*task-related fuctions*) dan (2) fungsi yang berkaitan dengan kehidupan sosial (*group maintenance atau social functions*) (Handoko, 2003:331). Fungsi yang pertama berkaitan dengan tugas pekerjaan seperti mengarahkan bawahan atau mendorong bawahan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Fungsi yang kedua berkaitan dengan persolalan hubungan manusia seperti menjadi penengah, dan menjaga hubungan antar anggota. Jika seseorang berhasil melakukan kedua fungsi tersebut, orang tersebut dapat mmenjadi pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang efektif terjadi manakala bawahan merespons karena ingin melaksanakan tugas dan menemukan

kompensasinya, tetapi dari otoritas yang mempribadi, lalu bawahan menghormati, patuh dan taat kepada manajer, dan senang hati bekerja sama denganya, kemudian merealisasikan bahwa permintaan manajer konsisten dengan beberapa tujuan pribadi bawahan. (Siswanto, 2005:168).

Dari hasil wawancara terhadap tingkat penghasilan baik dari gaji, insentif maupun penghasilan di luar sekolah menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan guru-guru pada SMA Bhakti Husada Blora masih jauh dari harapan. Kondisi ini bisa berdampak terhadap kinerja guru-guru yang ada.

Dari hasil wawancara terhadap responden yang ada diketahui bahwa kesehatan fisik dan mental di SMA Bhakti Husada Blora, tidak dijamin baik oleh asuransi maupun BPJS. Ini berdampak pada keamanan dan kenyamanan bekerja bagi para guru yang ada.

Dari hasil wawancara dengan responden diketahui bahwa tidak ada jaminan sosial yang ada pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua, sehingga berperan terhadap keamanan dan motivasi guru dalam bekerja.

Secara umum sarana dan prasarana pada SMK Bhakti Husada Blora seperti Gedung, Halaman, mebelair, laboratorium, kantin dan mushola/masjid tersedia dengan represtatif. Lengkapnya sarana dan prasarana tersebut akan mampu meningkatkan kelancaran proses pembelajaran, yang berdampak positif terhadap kinerja guru.

Iklim kerja sekolah merupakan suatu suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik diantara kepala sekolah dan guru serta diantara guru dengan peserta didik. Dari data yang ada diketahui bahwa suasana kerja yang ada pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora cukup kondusif, hal tersebut terlihat dari hubungan guru dan kepala sekolah, guru dan murid, sesama guru maupun murid dengan kepala sekolah. Lingkungan Fisik pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora cukup mendukung pelaksanaan pembelajaran.

Dalam era reformasi dan informasi seperti ini informasi merupakan komoditas yang paling dicari, karena siapa yang menguasai informasi ialah pemenang persaingan yang sebenarnya. SMK Bhakti Husada belum secara optimal memanfaatkan teknologi sistem informasi untuk melaksanakan pembelajaran maupun pelayanan kepada masyarakat.

Dalam dunia yang penuh persaingan seperti ini kesempatan berprestasi merupakan hal yang paling dicari semua orang. Namun dari data yang ada, dari dua indikator -

Pengiriman Guru Breprestasi dan mengikutsertakan lomba karya ilmiah, pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora belum terlaksana secara baik dan sistematis.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora adalah sebagai berikut: (1) sikap mental guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora yang dinilai dari kedisiplinan memiliki nilai kedisiplinan kerja yang tinggi. Sedangkan sikap mental yang dinilai dari motivasi kerja dan etika kerja memiliki nilai yang cukup baik. (2) pendidikan formal sudah memenuhi standart yang ditentukan. Sedangkan untuk penilaian pendidikan dan pelatihan, BinteK dan seminar masih kurang. (3) keterampilan guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora yang meliputi pembuatan Rencana Kerja Harian (RKH), penguasaan metode pembelajaran, dan sistem penilaian memiliki nilai yang cukup baik. (4) Supervisi Kepala Sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah telah melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap guru-guru pada SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora. Demikian halnya dalam manajemen kepemimpinan, kepala sekolah telah melaksanakan supervisi pembelajaran dan penilaian kinerja secara rutin serta memiliki gaya kepemimpinan yang cukup baik dan demokratis sehingga mendorong dan memotivasi guru untuk lebih berinovasi demi kemajuan SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora. (5) kesehatan baik secara fisik maupun mental, guru SMK Kesehatan Bhakti Husada memiliki kesehatan yang cukup baik, namun belum ada jaminan kesehatan baik dari BPJS maupun asuransi kesehatan swasta yang ditanggung oleh sekolah. Demikian halnya dengan jaminan sosial, sekolah belum mampu menyediakan jaminan sosial bagi guru-guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora. (6) iklim kerja di sekolah, lingkungan fisik SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora cukup mendukung baik dan memiliki suasana kerja cukup kondusif. Dalam hal kesempatan berprestasi, guru-guru kurang memanfaatkan kesempatan mengikuti lomba-lomba untuk meningkatkan prestasinya. (7) penghasilan guru SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora secara umum masih belum memenuhi harapan karena terbentur pada anggaran yang dimiliki sekolah, meskipun sudah ada beberapa guru yang berstatus PNS dan memiliki Tunjangan Sertifikasi. (8) penguasaan teknologi informasi, SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora belum secara optimal memanfaatkan teknologi sistem informasi untuk melaksanakan pembelajaran maupun pelayanan kepada masyarakat.

Berdasar pada hasil penelitian ini, penulis memberikan saran untuk SMK Kesehatan Bhakti Husada Blora sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme guru perlu dilakukan kegiatan untuk guru mengikuti diklat, bintek/workshop dan seminar. (2) Perlunya terobosan pemikiran baru untuk meningkatkan penghasilan dan jaminan sosial para guru. (3) Perlunya peningkatan penguasaan teknologi dan memberikan motivasi guru untuk menunjukkan eksistensinya.

Daftar Pustaka

- Aan Hasanah, 2012, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Pustaka Setia
- Burhan Bungin, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Daryanto, 2013, *Standart Kompetensi dan Penilaian Kinerja Gru Profesional*, Yogyakarta:Ganeva
- Hadari Nawawi,2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press,Yogyakarta.
- Imam Wahyudi, 2012, *Mengejar Profesionalisme Guru : Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*: Jakarta: Prestasi Pustaka
- Mahmud, 2012, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung :Pustaka Setia
- Mulyasa, 2010, *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmiyati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Banding:Refika Aditama
- Sugiyono, 2006, *Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2016, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Tabrani Rusyan dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Tohirin, 2007, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*, Jakarta: Raja GrafindoPersada.