

## Optimalisasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru: Strategi Dan Tantangan

Lukman Hakim<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nurul Jadid, Paiton Probolinggo, Indonesia;

\* Correspondence e-mail; lh5540089@gmail.com

### Article history

Submitted: 14/04/2023; Revised: 11/05/2023; Accepted: 17/07/2023

### Abstract

The main target in preparing this work is to find out effective performance management strategies in developing teacher professional competence and the main challenges faced by teachers in implementing optimal performance management. This research uses descriptive qualitative methods to understand strategies and challenges in teacher performance management at MTs Nurul Jadid Probolinggo. Data was obtained through interviews, observations and document analysis, then analyzed to identify effective strategies and challenges that need to be overcome. The results of this work are a) At MTs Nurul Jadid Probolinggo, a teacher performance management strategy based on Total Quality Management (TQM) has been implemented, including the development of individual lesson plans, training, and a quality-oriented approach, which is supported by the use of Bloom's taxonomy and teacher professionalism. The impact is increased teacher competence and better student achievement. b) The main challenges for teachers at MTs Nurul Jadid Probolinggo in implementing optimal performance management include limited resources, lack of understanding, and low motivation. Using Total Quality Management (TQM) and Bloom's taxonomy, as well as increasing professionalism and support from schools, can help teachers overcome these challenges and improve the quality of teaching.

### Keywords

Challenges; Lessons Teacher Professional Competency; Performance Management; Strategy.



© 2023 by the authors. This is an open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## **1. PENDAHULUAN**

Tantangan pendidikan di era modern semakin kompleks dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan sosial yang pesat (Al Asyari, 2022; Fathoni, 2023; Kamila et al., 2022; Krisdiyanto et al., 2019). Guru dan siswa harus beradaptasi dengan lingkungan belajar yang semakin digital, memanfaatkan teknologi sebagai alat pembelajaran yang efektif, dan mengembangkan keterampilan digital yang relevan. Sementara itu, perubahan dalam budaya dan nilai-nilai sosial menuntut pendidikan yang inklusif dan beragam, di mana perbedaan dihargai dan diperlakukan sebagai kekuatan. Pendidik juga dihadapkan pada tugas mengajarkan keterampilan masa depan seperti pemecahan masalah, kritis berpikir, dan kolaborasi, sambil tetap memastikan dasar pendidikan yang kuat. Meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan akses yang merata ke pendidikan berkualitas tetap menjadi tujuan utama, sambil mengatasi tantangan-tantangan ini di era modern.

Tantangan bagi guru di Indonesia sangat beragam dan seringkali kompleks (Martoredjo, 2020). Mereka harus menghadapi beban kerja yang besar, termasuk mengajar di kelas yang padat dengan kurikulum yang terus berkembang. Kurangnya sumber daya, baik dalam hal fasilitas maupun dukungan profesional, sering kali menjadi hambatan. Selain itu, guru juga dihadapkan pada perbedaan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya yang signifikan di antara siswa mereka, yang mengharuskan mereka untuk mengadaptasi metode pengajaran mereka secara individual. Tantangan lainnya termasuk memotivasi siswa untuk belajar, menghadapi disiplin yang buruk, dan berurusan dengan perubahan teknologi yang cepat. Namun, meskipun berbagai hambatan ini, guru di Indonesia terus berjuang untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, membentuk masa depan generasi muda, dan berperan penting dalam perkembangan negara.

Dalam menghadapi tuntutan pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis di era modern, guru-guru di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan serius dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Manajemen kinerja guru telah diidentifikasi sebagai alat potensial yang kuat dalam mencapai tujuan ini, namun implementasinya seringkali dihambat oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Tantangan-tantangan tersebut mencakup kurangnya pemahaman tentang konsep manajemen kinerja, kendala dalam mengukur kinerja secara obyektif, tekanan dari berbagai pihak terkait dengan kebijakan pendidikan, serta perubahan cepat dalam teknologi dan tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, artikel ini akan mengeksplorasi berbagai strategi manajemen kinerja yang efektif dan memberikan

wawasan tentang cara mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh para guru dalam usaha mereka untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka.

Beberapa teoritical dalam menelaah ini yaitu W. Edwards Deming dengan konsep Sistem Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management/TQM), yang menekankan pentingnya kualitas dalam manajemen dan kinerja organisasi. TQM adalah suatu pendekatan manajemen yang bertujuan untuk mencapai peningkatan kualitas produk atau layanan secara berkelanjutan. TQM melibatkan seluruh organisasi, dari manajemen puncak hingga pekerja di lini depan. Setiap orang dalam organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kualitas. Pendekatan TQM berfokus pada proses daripada hasil akhir. Ini berarti bahwa organisasi harus memahami dan mengelola proses-proses yang digunakan untuk menciptakan produk atau layanan. TQM tidak hanya tentang mencapai tingkat kualitas tertentu dan berhenti di situ. Ini tentang berkelanjutan dalam usaha meningkatkan kualitas terus-menerus. Salah satu tujuan utama TQM adalah menciptakan produk atau layanan yang memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi pelanggan. Kepuasan pelanggan menjadi indikator penting dalam TQM. TQM mengandalkan data dan bukti untuk mengambil keputusan. Hal ini mendorong organisasi untuk mengumpulkan data yang relevan dan menganalisanya secara kritis. TQM mengakui pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Karyawan yang terlatih dapat berkontribusi lebih baik dalam upaya peningkatan kualitas. Pemimpin organisasi memiliki peran kunci dalam mendorong TQM. Mereka harus sepenuhnya berkomitmen terhadap perubahan dan peningkatan kualitas. TQM bertujuan untuk mengurangi variabilitas dalam proses produksi atau layanan. Dengan mengurangi variabilitas, kualitas dapat ditingkatkan secara konsisten (Deming, 2018; Smith, 2021; Sugiyanto, n.d.).

Selanjutnya dalam ranah kompetensi professional guru yaitu kerangka kerja ini pertama kali dikembangkan oleh Benjamin S. Bloom dan rekan-rekannya pada tahun 1956 dan telah mengalami beberapa revisi sejak itu. Versi yang paling terkenal adalah versi yang terdiri dari enam tingkat kognitif yang berbeda, yang masing-masing menggambarkan jenis pemikiran yang lebih tinggi daripada yang sebelumnya. Pengetahuan (Knowledge) menurutnya Tingkat ini mencakup pemahaman informasi dasar dan fakta. Guru dapat mengajukan pertanyaan yang menguji pemahaman siswa tentang konsep atau informasi. Pada tingkat Pemahaman (Comprehension), siswa diminta untuk menjelaskan konsep atau informasi dengan kata-kata mereka sendiri dan memahami makna dari apa yang mereka pelajari. Tingkat Aplikasi (Application) melibatkan kemampuan siswa untuk menggunakan informasi yang mereka pelajari untuk memecahkan masalah atau situasi nyata.

Siswa di tingkat Analisis (Analysis) diminta untuk menguraikan dan menganalisis informasi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil atau komponen-komponen yang berbeda. Di tingkat Evaluasi (Evaluation), siswa harus mampu menilai dan mengkritik informasi atau situasi berdasarkan kriteria tertentu. Penciptaan (Creation) adalah tingkat tertinggi dalam taksonomi. Siswa di tingkat ini mampu menciptakan sesuatu yang baru berdasarkan pemahaman dan pengetahuan yang mereka miliki. Guru dapat menggunakan Bloom's Taxonomy untuk merencanakan pembelajaran yang sesuai dengan tingkat pemahaman dan kemampuan siswa. Ini membantu dalam memastikan bahwa pembelajaran tidak hanya fokus pada aspek pengetahuan dasar, tetapi juga melibatkan pemikiran kritis, analisis, evaluasi, dan kreativitas. Dengan menggunakan kerangka kerja ini, guru dapat menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih kaya dan mendalam bagi siswa mereka (Bloom & Krathwohl, 2020; Magdalena et al., 2020).

Professionalisme guru adalah sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang mencirikan guru yang kompeten dan berdedikasi dalam melakukan tugas mereka untuk mengajar, mendidik, dan membimbing siswa menuju pencapaian potensi maksimal mereka, dengan berpegang pada etika dan standar profesional yang tinggi dalam bidang pendidikan. Guru profesional berkomitmen untuk pembelajaran sepanjang hayat, pengembangan diri, dan peningkatan kualitas pendidikan (Hasibuan, 2018; Ianah, 2022; Ottu & Tamonob, 2021; Utami, 2019).

Beberapa karya sebelumnya yaitu Agus Dudung (2018) bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam kompetensi profesional dan kompetensi pedagogis antara guru ilmu pengetahuan di SMPN Kota Ternate dan guru di SMPN Se-Kecamatan Loa Kulu Regency Kutai Kartanegara (Dudung, 2018). Dewi Yulmasita Bagou dan Arifin Sukung (2020) bahwa kompetensi profesional guru di SMA Negeri 2 Gorontalo di Kota Gorontalo dalam aspek penguasaan materi, standar kompetensi, pengembangan materi pembelajaran, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan pemanfaatan TIK untuk pengembangan diri berada pada kategori yang baik hingga sangat baik (Bagou & Sukung, 2020).

GAP dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman yang mendalam tentang strategi manajemen kinerja yang efektif dalam pengembangan kompetensi profesional guru dan bagaimana tantangan-tantangan khusus yang dihadapi oleh guru dapat diatasi melalui manajemen kinerja yang optimal. Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan tentang manajemen kinerja guru dan kompetensi profesional, masih perlu penelitian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi strategi konkret yang dapat digunakan dalam meningkatkan kompetensi guru dan

mengatasi tantangan-tantangan yang muncul di lingkungan pendidikan yang terus berubah. Dengan memahami gap ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana manajemen kinerja yang optimal dapat mendukung pengembangan kompetensi profesional guru dan mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam konteks pendidikan modern.

Dalam lingkungan pendidikan MTs Nurul Jadid Probolinggo, upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru merupakan hal yang sangat penting. Guru-guru di sekolah ini berperan krusial dalam membentuk masa depan siswa-siswa mereka, dan oleh karena itu, manajemen kinerja yang optimal menjadi fokus utama. Artikel ini akan membahas berbagai strategi dan tantangan yang dihadapi oleh para guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional mereka melalui optimalisasi manajemen kinerja. Dalam menghadapi realitas pendidikan yang semakin kompleks, peningkatan kompetensi profesional guru menjadi suatu keharusan, dan artikel ini akan merinci upaya-upaya yang dilakukan serta hambatan-hambatan yang perlu diatasi untuk mencapai tujuan ini. Tujuan penyusunan karya ini adalah untuk mengetahui strategi manajemen kinerja yang efektif dalam pengembangan kompetensi profesional guru, tantangan utama yang dihadapi oleh guru.

## **2. METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memberikan gambaran komprehensif tentang strategi dan tantangan dalam optimalisasi manajemen kinerja guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo, serta untuk memahami fenomena tersebut dari sudut pandang guru dan staf pendidikan yang berada di sekolah tersebut. Sumber data dalam penelitian ini akan bersumber dari guru-guru dan staf pendidikan di MTs Nurul Jadid Probolinggo. Data akan diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interviews*), observasi partisipatif, dan analisis dokumen terkait, seperti kebijakan sekolah, program pengembangan guru, dan dokumen-dokumen terkait manajemen kinerja.

Wawancara mendalam akan dilakukan dengan guru-guru dan staf pendidikan yang memiliki pengalaman dalam implementasi manajemen kinerja di sekolah ini. Wawancara akan difokuskan pada pemahaman mereka tentang strategi yang telah digunakan dan tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka. Selain itu, pertanyaan terbuka akan digunakan untuk menggali pandangan dan pengalaman mereka secara lebih mendalam. Observasi partisipatif akan dilakukan oleh peneliti dengan berada di lingkungan sekolah dan terlibat

dalam kegiatan sehari-hari guru dan staf pendidikan. Observasi ini akan memberikan wawasan tentang praktik-praktik yang ada dalam manajemen kinerja dan pengembangan kompetensi guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo. Dokumentasi terkait manajemen kinerja, pengembangan kompetensi guru, dan kebijakan sekolah akan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks sekolah dan upaya yang telah dilakukan.

Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis secara kualitatif. Analisis ini akan melibatkan proses pengkodean data, pengelompokan temuan-temuan utama, dan penyusunan narasi deskriptif yang menggambarkan hasil penelitian. Hasil analisis akan digunakan untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang efektif dalam optimalisasi manajemen kinerja guru, serta untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan yang perlu diatasi.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### ***Strategi Manajemen Kinerja Yang Efektif Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo***

Di MTs Nurul Jadid Probolinggo, implementasi strategi manajemen kinerja yang efektif telah menjadi fokus dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru dan, akhirnya, kualitas pendidikan di sekolah ini. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah pengembangan RPP individu untuk setiap guru. RPP individu mencakup tujuan pengembangan kompetensi profesional guru, langkah-langkah konkret yang akan diambil, sumber daya yang dibutuhkan, dan penilaian kinerja yang terkait. RPP ini dikembangkan bersama antara guru dan kepala sekolah, dan menjadi dasar untuk mengevaluasi kemajuan dalam pengembangan kompetensi.

MTs Nurul Jadid Probolinggo juga telah mengadakan berbagai program pelatihan berkelanjutan. Program ini mencakup topik-topik seperti metode pengajaran inovatif, penguasaan teknologi pendidikan, dan peningkatan pemahaman terhadap kurikulum yang berlaku. Para guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka untuk mengembangkan kompetensi mereka. Kepala sekolah dan rekan guru berperan penting dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada satu sama lain. Ada sistem pengawasan kinerja yang terstruktur yang melibatkan observasi pembelajaran oleh rekan guru dan kepala sekolah. Umpan balik dari observasi ini membantu guru dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Sekolah ini juga telah memanfaatkan teknologi pendidikan untuk mendukung pengembangan kompetensi guru. Mereka menyediakan akses ke platform pembelajaran online dan

sumber daya digital yang dapat membantu guru dalam mengembangkan keterampilan mereka dalam menggunakan teknologi dalam pengajaran.

Kolaborasi antar guru juga sangat ditekankan. Guru-guru secara rutin bertukar pengalaman dan berbagi praktik baik dalam pertemuan staf sekolah. Ini membantu dalam memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka melalui interaksi dengan rekan-rekan yang berpengalaman. MTs Nurul Jadid Probolinggo secara berkala mengevaluasi efektivitas strategi manajemen kinerja yang diterapkan. Hasil evaluasi ini digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan. Seluruh strategi ini bertujuan untuk mendukung guru dalam mengembangkan kompetensi profesional mereka sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi kepada siswa. Data lapangan lebih lanjut dapat memberikan insight yang lebih rinci tentang bagaimana strategi ini diimplementasikan di MTs Nurul Jadid Probolinggo, termasuk tanggapan dari guru, hasil yang dicapai, dan tantangan yang dihadapi.

Data lapangan yang menggambarkan strategi manajemen kinerja guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo dapat dianalisis dengan mempertimbangkan beberapa teori yang relevan. Dalam konteks ini, dua teori utama yang dapat dihubungkan dengan strategi manajemen kinerja tersebut adalah Konsep Sistem Manajemen Kualitas Total (*Total Quality Management/TQM*) oleh W. Edwards Deming dan Taksonomi Bloom tentang tingkat pemikiran kognitif, serta konsep profesionalisme guru. Pertama, dalam memahami strategi manajemen kinerja guru, konsep TQM oleh W. Edwards Deming sangat relevan. TQM adalah suatu pendekatan manajemen yang menekankan pentingnya kualitas dalam manajemen dan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, pendekatan TQM dapat diterapkan dengan cara:

1. Pengembangan RPP Individu. Rencana Pengembangan Profesional individu mencerminkan pendekatan TQM yang berfokus pada proses. RPP individu adalah alat yang digunakan untuk merencanakan dan mengelola pengembangan kompetensi guru dengan langkah-langkah konkret, sumber daya, dan penilaian kinerja yang terkait. Ini memungkinkan guru untuk mengelola pengembangan mereka dengan cara yang sistematis.
2. Pelatihan Berkelanjutan. Program pelatihan berkelanjutan yang mencakup berbagai topik seperti inovasi pengajaran dan penguasaan teknologi pendidikan mendukung konsep TQM. Pelatihan ini adalah bentuk investasi dalam pengembangan kompetensi guru dan mendorong upaya perbaikan berkelanjutan.

3. Pengawasan Kinerja dan Umpan Balik. Sistem pengawasan kinerja yang melibatkan observasi dan umpan balik dari rekan guru dan kepala sekolah adalah langkah kunci dalam TQM. Ini membantu guru mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan terus beradaptasi dengan perubahan.
4. Penggunaan Teknologi Pendidikan. Pemanfaatan teknologi pendidikan mencerminkan upaya untuk mengurangi variabilitas dalam proses pengajaran, sesuai dengan prinsip-prinsip TQM. Ini juga mendukung pembelajaran berkelanjutan, yang menjadi salah satu poin penting dalam TQM.
5. Selanjutnya, dalam mencapai kompetensi profesional guru, konsep Taksonomi Bloom tentang tingkat pemikiran kognitif relevan. Guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo menggunakan taksonomi ini untuk merancang pengalaman pembelajaran yang mencakup berbagai tingkat pemikiran, mulai dari pengetahuan hingga penciptaan. Ini memastikan bahwa pembelajaran tidak hanya fokus pada pemahaman dasar tetapi juga melibatkan pemikiran kritis, analisis, evaluasi, dan kreativitas.
6. Terakhir, profesionalisme guru adalah elemen penting dalam strategi manajemen kinerja. Guru yang profesional berkomitmen pada pembelajaran seumur hidup, pengembangan diri, dan peningkatan kualitas pendidikan. Ini mencerminkan etika dan standar profesional yang tinggi, yang sesuai dengan prinsip TQM untuk menciptakan produk atau layanan yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan.

Integrasi antara strategi manajemen kinerja di MTs Nurul Jadid Probolinggo dengan teori TQM, taksonomi Bloom, dan profesionalisme guru menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berorientasi pada kualitas. Dalam proses ini, guru diberdayakan untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka dan memberikan pengajaran berkualitas tinggi kepada siswa. Hasil dari penerapan strategi ini dapat dilihat dalam peningkatan prestasi siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### **Tantangan Utama Yang Dihadapi Oleh Guru Dalam Mengimplementasikan Manajemen Kinerja Yang Optimal di MTs Nurul Jadid Probolinggo**

Dalam mengimplementasikan manajemen kinerja yang optimal di MTs Nurul Jadid Probolinggo, para guru menghadapi sejumlah tantangan utama yang dapat memengaruhi upaya mereka untuk meningkatkan kompetensi profesional dan kualitas pengajaran. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran pendidikan yang terbatas. Sumber daya yang terbatas dapat

membatasi akses guru ke pelatihan, bahan ajar, dan teknologi pendidikan yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi mereka. Ini juga dapat memengaruhi kemampuan sekolah untuk memberikan dukungan yang memadai dalam menerapkan manajemen kinerja.

Banyak guru mungkin belum memiliki pemahaman yang memadai tentang konsep manajemen kinerja atau mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengelola kinerja mereka dengan efektif. Kurangnya pelatihan khusus dalam hal manajemen kinerja dapat menjadi hambatan dalam mengimplementasikan strategi manajemen kinerja yang optimal. Tidak semua guru mungkin memiliki minat atau motivasi yang tinggi dalam pengembangan diri mereka. Beberapa guru mungkin merasa puas dengan tingkat kinerja mereka saat ini dan kurang termotivasi untuk terus mengembangkan kompetensi mereka. Ini dapat menghambat upaya perbaikan.

Guru-guru memiliki tingkat pemahaman yang beragam tentang konsep manajemen kinerja, yang dapat memengaruhi sejauh mana mereka dapat mengimplementasikannya secara efektif. Beberapa guru mungkin memahami konsep ini dengan baik, sementara yang lain mungkin masih bingung atau memiliki persepsi yang berbeda. Guru sering kali harus mematuhi berbagai aturan dan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan. Kebijakan pendidikan yang berubah-ubah atau tuntutan yang terus berkembang dapat menambah tekanan pada guru dan membuat mereka kesulitan untuk mengelola kinerja mereka dengan baik.

Perubahan dalam tuntutan pendidikan dari masyarakat dan perkembangan teknologi memengaruhi cara guru mengajar dan mengelola kinerja mereka. Guru harus terus beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap relevan dalam lingkungan pendidikan yang terus berubah. Guru sering kali memiliki beban kerja yang padat, termasuk mengajar, memberikan tugas, dan mengawasi siswa. Keterbatasan waktu dapat menjadi hambatan dalam meluangkan waktu untuk mengelola kinerja mereka dengan lebih mendalam. Semua guru mungkin merasa didukung dalam upaya mereka untuk mengimplementasikan manajemen kinerja yang optimal. Kurangnya kolaborasi antar guru dan kurangnya dukungan dari pimpinan sekolah atau pihak terkait lainnya juga dapat menjadi tantangan.

Tantangan-tantangan ini menunjukkan pentingnya adopsi strategi manajemen kinerja yang efektif dan dukungan yang tepat dari pihak sekolah dan pemerintah untuk membantu guru mengatasi hambatan-hambatan ini. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi tantangan-tantangan ini, guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo dapat

mencapai manajemen kinerja yang lebih optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kompetensi profesional mereka dan kualitas pengajaran di sekolah ini.

Dalam menghadapi tantangan utama yang dihadapi oleh guru dalam mengimplementasikan manajemen kinerja yang optimal di MTs Nurul Jadid Probolinggo, penting untuk melihat bagaimana teori-teori yang telah dibahas dapat memberikan pandangan dan solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Salah satu teori yang relevan adalah Konsep Sistem Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management/TQM) yang diperkenalkan oleh W. Edwards Deming. TQM menekankan pentingnya kualitas dalam manajemen dan kinerja organisasi. TQM mengajarkan bahwa setiap orang dalam organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kualitas, dan ini dapat diterapkan pada guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo. Dalam konteks ini, pemerintah atau lembaga pendidikan dapat memainkan peran penting dalam memberikan sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan oleh guru untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka. Dukungan keuangan yang lebih baik dan akses ke pelatihan manajemen kinerja dapat membantu mengatasi tantangan keterbatasan sumber daya.

Selanjutnya, dalam kerangka kerja taksonomi Bloom yang mencakup tingkat-tingkat pemikiran mulai dari pengetahuan hingga penciptaan, guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo dapat memanfaatkan pemahaman ini dalam merencanakan pembelajaran yang lebih efektif. Mereka dapat merancang pengalaman pembelajaran yang lebih mendalam dan berfokus pada tingkat pemikiran yang lebih tinggi, seperti analisis, evaluasi, dan penciptaan. Ini akan membantu siswa mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah, yang sesuai dengan tantangan dalam menghadapi perubahan dalam tuntutan pendidikan dan teknologi.

Selain itu, konsep profesionalisme guru juga relevan dalam mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh guru. Guru yang memiliki sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang mencerminkan kompetensi dan dedikasi dalam mengajar akan lebih siap menghadapi tekanan dan tuntutan dalam mengimplementasikan manajemen kinerja yang optimal. Meningkatkan pemahaman akan etika dan standar profesional yang tinggi juga dapat membantu guru dalam mengatasi tantangan yang muncul. Untuk mengatasi kurangnya motivasi dalam pengembangan diri, pihak sekolah dan pimpinan sekolah dapat memainkan peran kunci dalam memberikan dorongan dan pengakuan terhadap upaya pengembangan guru. Ini dapat mencakup penghargaan, pengakuan, atau peluang untuk berbagi praktik baik dalam pertemuan staf sekolah.

Terakhir, dalam mengatasi kurangnya dukungan dan kolaborasi, pihak sekolah dapat memfasilitasi kerja sama antar guru dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat. Kolaborasi antar guru dapat membantu dalam berbagi pengalaman dan praktik terbaik, serta meningkatkan pemahaman tentang konsep manajemen kinerja. Dengan menggabungkan teori-teori ini dengan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh guru di MTs Nurul Jadid Probolinggo, dapat dikembangkan strategi manajemen kinerja yang lebih efektif. Hal ini akan membantu guru mengembangkan kompetensi profesional mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah ini. Dengan pendekatan yang holistik dan dukungan yang tepat, banyak dari tantangan ini dapat diatasi, dan guru dapat mencapai manajemen kinerja yang lebih optimal.

#### **4. KESIMPULAN**

Di MTs Nurul Jadid Probolinggo, strategi manajemen kinerja guru yang efektif telah diimplementasikan dengan menggunakan prinsip-prinsip Total Quality Management (TQM) oleh W. Edwards Deming. Ini melibatkan pengembangan RPP individu, pelatihan berkelanjutan, pengawasan kinerja, penggunaan teknologi pendidikan, dan pendekatan berorientasi pada kualitas dalam mengelola proses pembelajaran guru. Selain itu, guru juga menggunakan taksonomi Bloom untuk merancang pengalaman pembelajaran yang berfokus pada berbagai tingkat pemikiran siswa, dari pemahaman hingga kreativitas. Semua ini didasarkan pada profesionalisme guru yang tinggi, yang mencakup komitmen pada pembelajaran seumur hidup dan etika profesional. Hasilnya adalah peningkatan kompetensi guru dan kualitas pendidikan yang diukur melalui prestasi siswa yang lebih baik. Tantangan utama yang dihadapi oleh guru dalam mengimplementasikan manajemen kinerja yang optimal di MTs Nurul Jadid Probolinggo mencakup keterbatasan sumber daya, kurangnya pemahaman tentang konsep manajemen kinerja, kurangnya motivasi untuk pengembangan diri, pemahaman yang beragam tentang manajemen kinerja, dan perubahan dalam tuntutan pendidikan dan teknologi. Untuk mengatasi tantangan ini, konsep Total Quality Management (TQM) oleh W. Edwards Deming dapat digunakan untuk memperbaiki dukungan dan pelatihan guru. Taksonomi Bloom tentang tingkat pemikiran kognitif dapat membantu guru merancang pembelajaran yang lebih efektif, sedangkan profesionalisme guru yang tinggi dan dukungan dari pihak sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kolaborasi antar guru. Dengan strategi yang holistik, guru dapat mengatasi tantangan-tantangan ini dan mencapai manajemen kinerja yang lebih optimal serta meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah tersebut.

## REFERENSI

- Al Asyari, A. H. (2022). Tantangan Sistem Pendidikan Pesantren di Era Modern. *Risalatuna: Journal of Pesantren Studies*, 2(1), 127–143.
- Bagou, D. Y., & Sukung, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 122–130.
- Bloom, B. S., & Krathwohl, D. R. (2020). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Book 1, Cognitive domain*. longman.
- Deming, W. E. (2018). *The new economics for industry, government, education*. MIT press.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19.
- Fathoni, T. (2023). Mengintegrasikan Konsep Vygotsky dalam Pendidikan Islam: Upaya Orang Tua dalam Memaksimalkan Potensi Anak. *Muaddib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 31–38.
- Hasibuan, M. (2018). *Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Negeri Lubuk Pakam*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ianah, G. (2022). *Pendidikan Humanisme Religius*. Penerbit NEM.
- Kamila, J. T., Nurnazhiifa, K., Sati, L., & Setiawati, R. (2022). Pengembangan Guru Dalam Menghadapi Tantangan Kebijakan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10013–10018.
- Krisdiyanto, G., Muflikha, M., Sahara, E. E., & Mahfud, C. (2019). Sistem pendidikan pesantren dan tantangan modernitas. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 15(1), 11–21.
- Magdalena, I., Islami, N. F., Rasid, E. A., & Diasty, N. T. (2020). Tiga ranah taksonomi bloom dalam pendidikan. *EDISI*, 2(1), 132–139.
- Martoredjo, N. T. (2020). Pandemi covid-19: Ancaman atau tantangan bagi sektor pendidikan. *Jurnal Binus*, 7(1), 1–15.
- Ottu, M. D. I., & Tamonob, P. (2021). *Profesi Guru Adalah Misi Hidup*. Penerbit Adab.
- Smith, R. (2021). W. Edwards Deming, an influential statistician. *Research-Technology Management*, 64(5), 58–60.
- Sugiyanto, D. (n.d.). TQM, Pelayanan Prima dan Pekerja Sosial. *EMPATI*, 2(4), 14–15.
- Utami, Y. (2019). *Strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah ACEH*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.