

**MENAKAR PROFESIONALISME GURU:
ANTARA BEBAN KERJA DAN KINERJA PENDIDIKAN**

Yeni Rahmawati¹, Aziz Iwan Muttaqin², Erna Yayuk³

^{1,2,3}Magister Pedagogi Universitas Muhammadiyah Malang

[1yenirahma@webmail.umm.ac.id](mailto:yenirahma@webmail.umm.ac.id), [2azizmuttaqin@webmail.umm.ac.id](mailto:azizmuttaqin@webmail.umm.ac.id),

ABSTRACT

Teacher professionalism is one of the key factors in determining the quality of education. Teachers do not merely serve as conveyors of instructional content, but also as educators who shape students' character and competencies. In practice, teacher professionalism is often associated with a teacher's ability to perform duties effectively and demonstrate optimal performance. However, the reality on the ground shows that various factors such as workload, work environment, professional competence, and institutional support also influence teachers' performance in carrying out their duties. This article aims to conduct a conceptual review of teacher performance within the context of educational professionalism, focusing on three main aspects: the definition of performance, factors influencing teacher performance, and indicators of teacher performance in educational practice. The method used in this study is a literature review, examining various relevant literature on teacher professionalism and educational performance. The study findings indicate that teacher performance is a manifestation of teachers' professional ability to effectively plan, implement, and evaluate the learning process. Teacher performance is influenced by various factors, both internal and external, such as competence, motivation, school leadership, organizational culture, as well as the reward system and workload. Furthermore, indicators of teacher performance can be observed through aspects of instructional planning, instructional delivery, assessment of learning outcomes, and continuous professional development. By understanding these factors, it is hoped that efforts to enhance teacher professionalism can be carried out in a more systematic and sustainable manner, thereby improving the overall quality of education.

Keywords: teacher professionalism, teacher performance, workload

ABSTRAK

Profesionalisme guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Dalam praktiknya, profesionalisme guru sering dikaitkan dengan kemampuan guru dalam menjalankan tugas secara efektif dan menunjukkan kinerja yang optimal. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa berbagai faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, kompetensi profesional, serta dukungan kelembagaan turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual mengenai kinerja guru dalam konteks profesionalisme pendidikan dengan fokus pada tiga aspek utama, yaitu pengertian kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja guru, serta indikator kinerja guru dalam praktik pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur yang relevan mengenai profesionalisme guru dan kinerja pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan manifestasi dari kemampuan profesional guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan sekolah, budaya organisasi, serta sistem penghargaan dan beban kerja. Selain itu, indikator kinerja guru dapat dilihat melalui aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan secara lebih sistematis dan berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: profesionalisme guru, kinerja guru, beban kerja

A. Pendahuluan

Pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan mutu sumber daya manusia suatu bangsa. Di dalam penyelenggaraan pendidikan, guru menempati posisi sentral sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh mutu serta profesionalisme guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Guru tidak semata-mata berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, melainkan juga sebagai fasilitator, pemberi motivasi, serta pembimbing yang mendukung peserta didik dalam mengembangkan potensi

akademik dan pembentukan karakter mereka.

Dalam pendidikan modern, tuntutan terhadap profesionalisme guru semakin tinggi. Kemajuan teknologi, perubahan paradigma pembelajaran, dan kebutuhan kompetensi abad ke-21 mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Guru dituntut mampu memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, mengembangkan metode yang inovatif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik. Guru profesional tidak hanya dituntut menguasai materi pembelajaran, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogik, etos kerja yang baik, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan

teknologi dan tuntutan pendidikan modern (Munawwir, Ilnanda, & Ilmiah, 2025).

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya guru kerap menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi kualitas kerjanya. Salah satu kendala yang paling sering ditemui ialah tingginya beban kerja yang harus dijalankan. Dalam profesi guru, beban kerja tidak hanya mencakup kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga meliputi perencanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, penyelesaian administrasi pendidikan, serta partisipasi dalam berbagai kegiatan kelembagaan sekolah (Handayani, Handayani, & Novita, 2026). Beban administratif guru mencakup administrasi kurikulum, administrasi pembelajaran, dan kewajiban profesional yang saling berkaitan sehingga menimbulkan akumulasi tugas yang sering kali menguras waktu dan tenaga guru secara tidak proporsional (Rozana & Khasanah, 2026).

Di samping beban kerja, kinerja guru turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain, antara lain kompetensi profesional, dedikasi guru, kedisiplinan guru, motivasi kerja,

kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi di lingkungan sekolah, lingkungan kerja, serta kesejahteraan guru. Oleh sebab itu, penilaian terhadap kinerja guru perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian kinerja guru memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan karena melalui pengukuran yang tepat, lembaga pendidikan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan guru dalam pelaksanaan pembelajaran serta menyusun strategi pengembangan profesional yang sesuai. Selain itu, hasil penilaian tersebut juga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru. Sistem penilaian yang efektif mampu mengenali secara tepat kelebihan dan kekurangan guru, memberikan umpan balik yang membangun bagi pengembangan profesional, serta mendorong guru untuk terus meningkatkan mutu pembelajaran yang dilaksanakannya (Sagala, Messakh, & Harefa, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual mengenai kinerja guru dalam konteks profesionalisme pendidikan. Pembahasan difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu pengertian kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, serta indikator kinerja guru dalam praktik pendidikan.

B. Metode Penelitian

Artikel ini disusun dengan menggunakan metode studi literatur. Dalam pelaksanaannya, penulis menghimpun berbagai referensi yang berkaitan dengan topik penelitian melalui kajian terhadap beragam sumber pustaka. Studi literatur bertujuan untuk memperoleh data dan informasi ilmiah yang meliputi teori, metode, serta pendekatan yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dan terdokumentasi dalam jurnal, buku, internet, naskah, maupun sumber lain yang relevan.

Di samping itu, metode studi literatur juga dilakukan untuk mencegah terjadinya plagiarisme, peniruan, serta pengulangan penelitian yang serupa. Melalui pendekatan ini, penulis dapat memperoleh informasi yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji,

menemukan teori-teori yang relevan, serta memanfaatkan berbagai sumber rujukan yang mendukung proses pembelajaran dan metode penelitian yang diterapkan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja dalam konteks organisasi merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan seseorang dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta tetap berlandaskan pada nilai moral dan etika (Wulandari & Poerwanti, 2023). Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas profesionalnya dalam proses

pembelajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di suatu lembaga Pendidikan (Munawir, Fitrianti, & Anisa, 2022).

Kinerja guru merupakan kemampuan kerja yang dimiliki dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional. Kinerja tersebut mencakup kegiatan dalam proses pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas menuntut adanya perencanaan yang baik, penerapan strategi yang tepat, serta evaluasi yang terstruktur guna menilai tingkat keberhasilan proses pembelajaran (Mu'arif, 2023). Kinerja guru memiliki hubungan yang kuat dengan tanggung jawab moral serta etika profesi. Sebagai tenaga profesional, guru berkewajiban memberikan layanan pendidikan yang bermutu kepada peserta didik. Oleh sebab itu, kinerja guru tidak hanya mencerminkan keterampilan teknis dalam mengajar, tetapi juga menunjukkan integritas, komitmen, dan dedikasi terhadap profesinya.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terbentuk secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor tersebut dapat bersumber dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja tempat ia menjalankan tugas. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi penting sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme serta mutu pendidikan. Faktor yang memengaruhi kinerja guru pada dasarnya terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri guru dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri guru.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.

a. Kompetensi Guru

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi yang dimiliki, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan social. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan untuk memahami peserta didik secara mendalam, termasuk aspek psikologi

perkembangan anak, serta kemampuan dalam menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Hal ini mencakup keterampilan merancang dan melaksanakan pembelajaran, menilai proses serta hasil belajar, serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan untuk menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, sehingga guru mampu membimbing peserta didik dalam mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam ketentuan pendidikan umum. Kompetensi kepribadian atau kemampuan individu merupakan kemampuan yang mencerminkan karakter yang kuat, stabil, berkembang, cerdas, dan berintegritas, sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didik serta memiliki pribadi yang bermartabat (Mu'arif, 2023).

b. Dedikasi Guru

Dedikasi dapat dimaknai sebagai tingkat komitmen, keseriusan, dan pengabdian seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Dedikasi guru yang mencerminkan tingkat komitmen dan upaya dalam menjalankan tugas juga

menjadi faktor yang sangat penting. Guru dengan dedikasi tinggi umumnya lebih termotivasi untuk menyiapkan materi pembelajaran, membangun interaksi positif dengan peserta didik, serta terus berupaya meningkatkan kualitas pengajaran (Wati, Simanungkalit, Putri, & Hanoselina, 2024).

c. Kedisiplinan Guru

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru karena mendorong pelaksanaan manajemen pembelajaran berjalan sesuai waktu dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin juga memengaruhi kinerja guru karena berkaitan dengan perilaku dalam bekerja. Hal ini mencakup tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, produktivitas, efektivitas kerja, serta proses pembelajaran yang dilakukan bersama peserta didik (Permana & Eliza, 2022).

d. Motivasi Guru

Guru yang memiliki motivasi kerja ditunjukkan oleh adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas, keberanian dalam mengambil keputusan yang bersifat positif, serta keinginan untuk mendapatkan penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan (Permana & Eliza, 2022).

Motivasi kerja turut berperan dalam mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas diri, seperti melalui keikutsertaan dalam pelatihan, penerapan metode pembelajaran yang inovatif, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, motivasi yang tinggi membantu guru menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran, seperti perbedaan karakteristik peserta didik maupun keterbatasan sarana dan prasarana.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerjanya.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam bertindak, bersikap, dan menjalin kerja sama dengan guru agar masing-masing dapat menjalankan peran akademiknya sesuai kebutuhan peserta didik (Permana & Eliza, 2022). Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru serta mendorong terciptanya budaya

kerja yang positif di sekolah. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin optimal pula kinerja guru yang dihasilkan.

b. Budaya Organisasi di lingkungan sekolah

Budaya organisasi dalam lingkungan sekolah berperan besar dalam memengaruhi kinerja guru karena iklim kerja yang positif mampu membantu guru melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Adanya nilai kerja sama, kedisiplinan, komunikasi yang harmonis, serta sikap saling menghormati antarwarga sekolah dapat memperkuat motivasi guru dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung dapat melemahkan semangat kerja guru dan berpengaruh pada penurunan kualitas kinerjanya di sekolah. Budaya organisasi sekolah yang baik dapat membantu guru meningkatkan kinerjanya, mencapai tujuan kerja, serta menumbuhkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi sekolah (Sutomo & Egar, 2025).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja yang luas dan bersih, ketersediaan peralatan yang

memadai, ventilasi serta pencahayaan yang sesuai standar, serta adanya fasilitas transportasi untuk menunjang tugas di luar. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan kerja yang nyaman, harmonis, dan saling menghargai sesuai peran masing-masing, baik antara atasan dan bawahan maupun antar pimpinan atau rekan kerja (Fatimah, Sitepu, Agustina, Hasni, & Nasution, 2022).

d. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja guru. Jika beban kerja terlalu berat, hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan serta stres yang berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja perlu dilakukan secara seimbang agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi guru dapat meningkatkan kinerja serta pencapaian sekolah, sedangkan beban yang terlalu berat maupun terlalu ringan dapat menimbulkan dampak negatif bagi guru, siswa, dan sekolah (Fitria & Limgiani, 2024) Pengaturan beban kerja yang seimbang menjadi faktor

penting dalam menjaga keberlangsungan produktivitas kerja guru (Handayani et al., 2026).

e. Kesejahteraan Guru

Baik kesejahteraan finansial maupun emosional turut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Kesejahteraan finansial mencakup gaji yang layak serta berbagai tunjangan, sedangkan kesejahteraan emosional berkaitan dengan adanya penghargaan, pengakuan, dan dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan. Kesejahteraan yang terpenuhi dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menekan tingkat stres, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan efektivitas dalam proses pembelajaran (Fatimah et al., 2022).

3. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru merupakan tolok ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara efektif dan bermutu. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru tidak semata-mata dinilai berdasarkan capaian hasil belajar peserta didik, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakan di dalam kelas. Dengan demikian, indikator kinerja guru perlu

mencakup berbagai dimensi yang berhubungan dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil belajar, serta upaya pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Guru yang memiliki kompetensi profesional diharapkan mampu mengelola proses pembelajaran secara menyeluruh, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Penguasaan terhadap ketiga tahapan tersebut menjadi salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai dan mengetahui tingkat kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru.

1. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan langkah awal yang memiliki peranan sangat penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan. Guru dengan kinerja yang baik akan merancang pembelajaran secara terarah, sistematis, dan tersusun dengan baik agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara optimal. Kinerja guru dalam kegiatan perencanaan mencakup beberapa hal penting, antara lain memetakan standar kompetensi dan kompetensi inti pada mata pelajaran yang diampu yang kemudian dituangkan ke dalam

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), menetapkan alokasi waktu pembelajaran, serta merancang penggunaan media, metode, dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran (Huda, 2022)

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan bagian utama dari proses pendidikan di sekolah. Pada tahap ini, guru berperan sebagai fasilitator yang membimbing peserta didik dalam memahami materi pelajaran sekaligus mengembangkan berbagai kompetensi yang diperlukan. Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran meliputi beberapa aspek, yaitu membuka proses pembelajaran, mengelola jalannya kegiatan belajar mengajar, mengorganisasi pelaksanaan pembelajaran, melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik, serta menutup kegiatan pembelajaran secara efektif (Mulyono, Komariyah, & Mulawarman, 2023)

3. Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran

Penilaian merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran karena berfungsi untuk mengetahui sejauh mana tingkat

pencapaian belajar peserta didik. Guru yang menunjukkan kinerja baik akan melaksanakan penilaian secara objektif, terencana, dan berkesinambungan. Kemampuan dalam melakukan penilaian hasil belajar meliputi penyusunan perencanaan penilaian, pelaksanaan penilaian, pengolahan serta penafsiran hasil penilaian, dan pemanfaatan hasil penilaian untuk mendukung perbaikan proses pembelajaran (Mulyono et al., 2023)

4. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Indikator kinerja guru juga dapat ditinjau dari sejauh mana guru melaksanakan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah meningkatkan kompetensi guru agar mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan serta memperbarui kemampuan guru sesuai dengan kebutuhan dalam memfasilitasi proses belajar peserta didik. Selain itu,

pengembangan ini bertujuan agar guru mampu menjawab tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di masa depan, sekaligus mewujudkan guru yang memiliki komitmen kuat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional (Sriyati, Muhti, & Rasiman, 2023).

4. Beban Kerja Guru dan Profesionalisme Pendidikan

Dalam praktik pendidikan, profesionalisme guru sering kali dihadapkan pada kompleksitas beban kerja yang beragam. Beban kerja guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar di dalam kelas, tetapi juga meliputi penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, pembinaan peserta didik, serta berbagai tanggung jawab administratif lainnya.

Perubahan sistem pendidikan nasional melalui penerapan berbagai kurikulum baru dan tuntutan akuntabilitas yang semakin ketat telah menciptakan lingkungan kerja guru yang sarat dengan kewajiban non-edukatif sehingga memengaruhi pembagian waktu, tenaga, dan konsentrasi guru dalam menjalankan

fungsi utamanya sebagai pendidik. Beban kerja berlipat yang dialami guru menimbulkan dampak psikologis yang serius, menurunkan profesionalisme, serta mengurangi kualitas pembelajaran dan interaksi dengan siswa karena waktu dan energi banyak tersita untuk menyelesaikan tugas administratif (Rozana & Khasanah, 2026). Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran siswa (Putra, 2024).

Oleh sebab itu, lembaga pendidikan perlu membangun sistem kerja yang dapat mendukung profesionalisme guru, karena pengelolaan beban kerja yang seimbang akan membantu guru melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan produktif.

D. Kesimpulan

Profesionalisme guru menjadi salah satu unsur utama yang menentukan mutu pendidikan. Seorang guru yang profesional tidak hanya dituntut memiliki kemampuan akademik yang memadai, tetapi juga mampu memperlihatkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja tersebut tampak dari kemampuan guru dalam menyusun perencanaan,

melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara efektif.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar. Faktor internal meliputi kompetensi profesional, motivasi kerja, dan komitmen terhadap profesi. Adapun faktor eksternal mencakup kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, sistem penghargaan, serta beban kerja yang harus dijalankan oleh guru.

Ukuran kinerja guru dapat diamati melalui beberapa aspek pokok, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian dan evaluasi hasil belajar, serta pengembangan profesional secara berkelanjutan. Keempat aspek tersebut menunjukkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tanggung jawab profesionalnya secara menyeluruh.

Dalam perkembangan pendidikan saat ini, guru juga menghadapi tantangan berupa beban kerja yang semakin beragam dan kompleks. Karena itu, diperlukan kebijakan pendidikan yang mampu

menciptakan sistem kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru. Penataan beban kerja yang seimbang serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru menjadi elemen penting dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Melalui peningkatan profesionalisme dan kinerja guru, diharapkan kualitas pembelajaran dapat semakin baik sehingga mampu menghasilkan generasi yang memiliki kompetensi tinggi serta karakter yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah, T., Sitepu, Y. M. R., Agustina, A., Hasni, M., & Nasution, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi dan menghambat kinerja guru (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan). *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 2(2), 55–65.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155.
- Handayani, Y., Handayani, S., & Novita, L. (2026). Analisis Produktivitas Kerja Guru Dalam Perspektif Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Lingkungan Kerja Di SMKS Kharismawita 3 Depok. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 7(3), 1411–1418.
- Huda, M. (2022). Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1–18.
- Mu'arif, M. H. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru Ma Darussalam Katimoho Kedamean Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 176–184.
- Mulyono, M., Komariyah, L., & Mulawarman, W. G. (2023). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era kurikulum merdeka. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3, 183–194.
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8–14.
- Munawwir, M., Irandana, Y. S., & Ilmiah, R. (2025). Analisis Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1), 338–350.

- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236.
- Putra, R. (2024). Mengatasi Tantangan Beban Kerja Guru di Era Digital: Optimalisasi Kurikulum Merdeka PAI dan Pemanfaatan Teknologi. *SURAU: Journal of Islamic Education*, 2(1), 89–104.
- Rozana, A., & Khasanah, N. (2026). Beban Ganda Guru: Konflik Peran Edukatif dan Administratif. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Kolaboratif*, 2(2), 1–16.
- Sagala, K. P., Messakh, J. J., & Harefa, K. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif. *Regula Fidei: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 9(1), 108–120.
- Sriyati, S., Muhdi, M., & Rasiman, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 269–279.
- Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 116–129.
- Wati, E., Simanungkalit, E. W., Putri, V. A., & Hanoselina, Y. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Guru di SMA Partiwu 1 Padang. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(1), 7–12.
- Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 4(5), 463–470.