

Penguatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Sekolah

Ahmad Taufik¹, Imron Ali Rosyidi², Didik Supriyanto³, Sigit Dwi Laksana⁴

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Lubuklinggau, Universitas Islam Jember,

⁴STITNU Al Hikmah Mojokerto, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: ahmadtaufik@staibslg.ac.id, imronalirosyidi@gmail.com,

didiksupriyanto21@gmail.com, sigitciovi@gmail.com

Abstrak

Profesionalisasi guru harus dimulai saat calon guru masih dalam tahap kerja eksperimen. Guru yang mengendalikan secara persis hal-hal yang diajarkan, ketika adanya mampu akan proses pengajaran tepat dan efektif merupakan guru profesional, serta guru dengan kepribadian yang kuat. Semua aktivitas dimotivasi, ada minat berdasarkan bentuk tingkah laku berupa stimulasi diri individu. Saat mengevaluasi kinerja seseorang, Anda membutuhkan sistem, standar, dan tujuan yang jelas. Peran kepala sekolah dalam mengawasi guru harusnya ada program pendukung yang berjalan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Ini digunakan untuk pendidikan, termasuk guru, komunitas, dan infrastruktur. Proses atau aktivitas manajemen manusia meliputi analisis pekerjaan, perencanaan karyawan, perekrutan, seleksi dan penempatan, kepemimpinan dan hubungan masyarakat, pembelajaran dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja dan kompensasi.

Kata Kunci: Guru Pintar, Program, Penilaian Kinerja

Abstract

Teacher professionalization must begin when prospective teachers are still in the experimental work stage. Teachers who control precisely what is taught, when they are able to process appropriate and effective teaching are professional teachers, as well as teachers with a strong personality. All activities are motivated, there is interest based on the form of behavior in the form of individual self-stimulation. When evaluating someone's performance, you need clear systems, standards, and goals. The role of the school principal in supervising teachers should have a supporting program running in the education unit they lead. It is used for education, including teachers, community and infrastructure. Human management processes or activities include job analysis, employee planning, recruiting, selection and placement, leadership and public relations, learning and development, career planning, performance appraisal and compensation.

Keywords: Smart Teacher, Program, Performance Assessment

PENDAHULUAN

Wacana pendidikan merupakan wacana yang senantiasa hidup. Pendidikan akan terus berkembang dan berubah (Muhamad Akip, 2021). Hal ini dikarenakan sistem komunitas tatkala mampu mengalami perubahan adapun perkembangan zaman bisa pula selalu menuntut perubahan yang cepat. Pendidikan menjadi wacana aktual dan hangat ketika pendidikan mampu memunculkan pertanyaan atau jawaban baru atas sebuah pertanyaan yang berkembang di masyarakat (Ahmad Taufik, 2020). Pendidikan akan menjadi salah satu pilar penunjang dari permasalahan yang muncul (Taufik Mukmin, 2023). Pendidikan menjelma sebagai unsur kehidupan manusia tidak lain hal yang harus tidak terpisahkan. Pesatnya perkembangan wacana pendidikan akhir-akhir ini seakan menggambarkan betapa berharganya sistem pendidikan bagi masyarakat.

Pengaruh pendidikan bisa terlihat ataupun terasa jika diterapkan secara langsung situasi tumbuh kembang bagi tiap individu, adapula mengalami kehidupan secara berkelompok, serta kehidupan komunitas. Jika kesesuaian bidang lain baik bidang pertanian dan bidang industri, memiliki peran skala cipta guna singgung pemakaian sarana prasarana untuk maslahatan manusia, wajar ketentuan pendidikan berhubungan langsung adanya proses membentuk dalam pribadi manusia (Nurul Hidayat, 2021). Pendidikan juga memberi kontribusi bagi seluruh kemajuan dimensi bangsa, maupun fungsi wahana terjemah macam-macam pesan ketatanegaraan, sekaligus sebagai pergerakan pembentukan karakter bangsa.

Profesionalisasi guru harus diawali saat calon guru masih dalam tahap percobaan kerja. Guru profesional dimana guru mengerti secara mendalam atas hal yang diajarkan, mahir dalam mengajar secara efektif dalam kegiatan lingkungan sekolah serta guru yang mempunyai kepribadian begitu mantap (Muhamad Basyrul Muvid, 2022). Semua kegiatan adanya akibat motivasi mempunyai banyak kepentingan dari sisi peradaban tingkah laku atas rangsangan naluri individual (Ahmad Taufik, 2021). Kedewasaan merupakan kemampuan dan kemauan masyarakat untuk mengambil tanggung jawab yang tinggi dalam mengatur tingkah laku guru itu sendiri sehingga pelaksanaan tugasnya dapat berjalan dengan lancar (Titing Krisna, & Beni Setiawan, 2021). Jadi kematangan profesional merupakan kemampuan guru yang memiliki tanggung jawab tinggi dalam pekerjaannya (Yunita, & Siti Hana, 2022).

METODE PENELITIAN

Penulis mengerti hakikat penelitian dengan penelitian kualitatif secara ketika proses analisis dokumen data. Kajian dokumen sebagai kualitas analisis dokumen, yang terdiri buku, artikel penting, internet dan bahan yang sesuai dengan penelitian (Ahmad Taufik, 2013). Adapun cara dalam pengumpulan datanya. *Pertama*, melalui kajian pustaka yang sesuai dengan bahan yang akan diteliti. *Kedua*, setelah data-data telah diperoleh oleh peneliti, maka selanjutnya menganalisis datanya melalui metode deskriptif sesuai dengan pemahaman yang dikelola penulis dalam melakukan kajian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Sekolah dalam Komponen Kinerja Guru

Sumber daya manusia yang dimiliki berdaya kualitas sangat butuh era globalisasi, tentu tidak akan lahir dalam sedetik pula melainkan terwujud suatu sumber proses, maka perlu akan program diklat agar mau mempersiapkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan transformasi sosial secara pesat. Artinya sumber daya manusia berkualitas menuntut pengaturan untuk diarahkan sesuai porsi tujuannya (*Hardika Saputra, 2022*). Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mengarah pada karir seorang pegawai dalam suatu organisasi dan mempunyai prinsip perencanaan dan pembinaan pengembangan karir dalam suatu organisasi.

Amanah tugas guru mengikuti profesi guru bisa pula: mendidik, mengajar, ataupun membimbing. Mendidik berarti bisa mengembangkan nilai norma, mengajar berarti melanjutkan dan mengembangkan informasi pengetahuan global. Sedangkan pelatihan atau pembinaan adalah mengembangkan keterampilan. Dalam melaksanakan tugas pendidikan, pengajaran dan pelatihan ialah kegiatan memiliki integrasi ataupun tidak dapat dipisahkan antar satu sama lain. Ketika guru dapat mengajar, itu berarti guru tersebut mendidik dan melatih / membimbing, Sehingga guru berperan penting dalam muncul perilaku yang diharapkan secara interaktif, baik bersama para siswa, para guru, lembaga maupun berhubungan potensi bersama masyarakat (Ahmad Taufik, 2018). Peran tersebut merupakan cerminan kinerja guru, karena guru harus tampil sebagai pegawai yang profesional.

Terdapat kebutuhan seluruh sistem, standar ataupun tujuan begitu jelas ketika berlangsung penilaian kinerja bagi seseorang. Peran kepala sekolah adanya mengontrol

guru haruslah ada program pendukung yang dijalankan di satuan pendidikan yang dipimpinnya (Nurul Hidayat, 2022). Cara kepala sekolah mengkonsentrasi akan titikberat berasal tauladan, kebiasaan dan pendisiplinan guna pembentukan nilai semangat (Ahmad Taufik, 2018). Dalam sistem satuan pendidikan, siswa dapat menghasilkan prestasi atau nilai yang dibanggakan tanpa adanya guru yang kompeten dalam memberikan ilmu.

Sumber daya manusia adalah penentu dinamis dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sistem manajemen ini dapat diukur, karena kurangnya regulasi atau kepatuhan terhadap standar sumber daya dimana kontinue variabel akan pendalaman mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi saat menerapkan pedoman organisasi. Organisasi adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan pembagian kerja. Sementara Malayu S.P. Hasibuan, memberikan pengertian bahwa organisasi adalah untuk mengatur kegiatan seluruh manusia agar definisi gejala pembagian kerja, hubungan kontrak, delegasi kewenangan, maupun koordinasi dalam organisasi terstruktur (Novitasari, 2021).

Masalah utama manajemen guru sekolah adalah bentuk-bentuk dan model manajemen guru yang tepat untuk mengoptimalkan efektivitasnya sebagai elemen dasar pendidikan. Tujuan pengelolaan guru adalah untuk mengembangkan pendidikan yang bermutu tinggi dan menumbuhkan sumber daya manusia yang andal, produktif, kreatif, dan berprestasi. Organisasi sekolah diharapkan akan menemukan dan mempertahankan guru yang kompeten, dapat dipercaya, dan agresif melalui manajemen guru, meningkatkan dan meningkatkan kapabilitas staf, mengembangkan sistem kerja yang efisien, mengembangkan praktik manajemen yang sangat terlibat, dan menciptakan suasana kolaborasi dan saling pengertian. Percayai dan ciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Pendefinisian segala yang digunakan untuk pendidikan, termasuk guru, elemen masyarakat ataupun infrastruktur difungsikan sebagai sumber daya pendukung pendidikan (Novitasari, 2021). Menurut Nawawi, proses atau kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi analisis pekerjaan, perencanaan personel, perekrutan, seleksi dan penempatan, arahan dan sosialisasi, pembelajaran dan pengembangan, perencanaan karier, evaluasi kinerja dan kompensasi. Adapun penjelasan mengenai proses atau perilaku terhadap sumber daya manusia berupa:

a. Analisis jabatan

Analisis pekerjaan adalah metode aktivitas yang digunakan untuk menentukan peran dan karakteristik orang yang memegang pekerjaan. Proses tinjauan sistematis digunakan untuk mengumpulkan data dari beberapa pengetahuan, ketrampilan, serta macam-macam karakteristik lain menuju gejala sukses secara seksama. Analisis dan tentukan aktivitas di lokasi yang ditentukan.

Posisi, perilaku, tanggung jawab, dan standar kinerja, termasuk persyaratan pribadi posisi tersebut. Analisis posisi sangat berguna untuk perekrutan dan seleksi, kompensasi, evaluasi kinerja dan pelatihan untuk memastikan penunjukan yang memadai (Ngatimin, 2021). Proses ini juga berguna untuk pengembangan profesional, perencanaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, manajemen risiko, dan perencanaan kerja.

b. Perencanaan personal, rekrutmen dan seleksi

Agar berhasil dan efektif, perencanaan sumber belajar harus terlebih dahulu menganalisis kebutuhan akan sumber daya manusia baru yang menyesuaikan dengan tujuan sekolah. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan menentukan jumlah dan sumber daya sekolah yang efektif. Sebelum merekrut dan memilih personel, manajer perlu merencanakan karyawan sesuai dengan kebutuhan individu dan menentukan sumber personel internal (internal) atau eksternal (eksternal). Selain itu, penting untuk meninjau kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi calon karyawan. Pengaturan internal lebih disukai.

Jenis pekerjaan ini memiliki beberapa manfaat, antara lain: mendorong karyawan yang ada untuk bekerja dengan tegas, karena mereka yakin bahwa kinerja karyawan dihargai dan dihargai, serta menilai calon karyawan berdasarkan kinerjanya. Penghematan biaya, karena dengan menggunakan jenis perekrutan ini, perekrutan juga dapat digunakan sebagai alat pelatihan dan pengembangan bagi karyawan (*Hera Santika, 2021*), dan juga dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk meninjau dan mengevaluasi kualifikasi karyawan yang ada.

Rekrutmen eksternal biasanya ditujukan untuk menemukan karyawan dengan ketrampilan khusus yang sebelumnya tidak dimiliki karyawan, atau mengingat hubungan antara jumlah karyawan dan beban kerja, sebagian besar membutuhkan karyawan baru. Setelah proses rekrutmen selesai, langkah selanjutnya adalah proses seleksi (*Evi Prasetyowati, & Sri Widayati, 2021*). Dalam proses seleksi, apakah akan mempekerjakan

seorang calon akan diputuskan berdasarkan hasil rekrutmen. Tujuan utama dari proses seleksi ada dua: yang pertama adalah untuk mengisi kekosongan dengan orang-orang yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan dianggap mampu, dan yang kedua adalah untuk meminimalkan hilangnya waktu, tenaga dan biaya pengembangan. pelatihan karyawan.

c. Orientasi dan pelatihan bagi pegawai baru

Orientasi karyawan adalah aktivitas yang bertujuan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Orientasi pada dasarnya adalah proses bersosialisasi di lingkungan kerja pegawai baru sehingga sikap, standar, nilai dan perilaku yang diharapkan oleh organisasi dapat terintegrasi. Pelatihan memberi karyawan baru keterampilan yang dibutuhkan untuk melamar pekerjaan.

d. Kompensasi karyawan

Kompensasi karyawan berlaku untuk berbagai bentuk gaji atau tunjangan karyawan. Kompensasi biasanya terdiri dari dua bagian, yaitu pembayaran keuangan langsung berupa gaji, gaji, tunjangan, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung berupa tunjangan finansial seperti asuransi dan pembayaran liburan.

e. Menilai kinerja

Ada dua alasan perlunya mengevaluasi kinerja. *Pertama*, penilaian memberikan informasi tentang promosi dan gaji apa yang dapat ditentukan. *Kedua*, evaluasi memberikan kesempatan untuk menganalisis perilaku karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Evaluasi hasil kerja dalam organisasi sekolah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer puncak. Kinerja karyawan tidak hanya perlu diukur, tetapi juga harus dipantau.

f. Pelatihan dan pengembangan

Latihan karyawan baru atau yang sudah ada untuk menguasai keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas (Muhammad Nofan Zulfahmi, 2023). Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang berbagai keterampilan dalam metode kerja tertentu untuk kebutuhan saat ini. Meskipun pengembangan lebih pada pelatihan karyawan, pelatihan biasanya disiapkan untuk kebutuhan mendesak atau jangka pendek, sedangkan pelatihan dikembangkan untuk kebutuhan jangka panjang.

g. Evaluasi

Evaluasi rencana adalah kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan mengevaluasi apakah suatu rencana sudah benar. Artinya, evaluasi program dimaknai sebagai rasa ingin mengerti programmer demi menentukan rangkaian tujuan program-program tercapai dalam organisasi. Jika rencana bisa pula adanya kegiatan tidak dilaksanakan, seperti rencana aksi yang belum dilaksanakan, sudah dilaksanakan. Apa alasan tidak tercapainya bagian dari rencana aksi ini. Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kegagalan program. Arikunto, evaluasi rencana adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memverifikasi keberhasilan rencana (Yunita, & Nurlila Kamsi, 2023). Dalam proses interaktif kegiatan pembelajaran di sekolah, guru perlu memperhatikan dan menguasai berbagai keterampilan dan hal-hal lain sehingga dapat membentuk integritas keterampilan profesional yang tercermin dalam efisiensi pengajaran yang terbaik.

Selain itu, pendapat dan harapan masyarakat juga harus memiliki makna pendidikan, seperti pekarangan, taman sekolah, ataupun sarana pembangunan sekolah, namun bila digunakan keberlangsungan dalam kegiatan pengajaran, misal taman sekolah guna penelitian biologi, atau olahraga. Komponen ini perlu disediakan oleh lembaga pendidikan. Menurut Mangkunegara, produktivitas hakikat hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif terlaksana seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya disertai mendasar arti tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kinerja pegawai sangat erat kaitannya akan artikulasi kompensasi penerapan bagi seluruh lembaga / organisasi. Usman juga meyakini bahwa kinerja guru merupakan keterampilan percaya diri yang dapat ditingkatkan dan dikenali dari aspek lain. Jika diintegrasikan ke dalam komponen sekolah seperti kepala sekolah, guru, fakultas, dan siswa, maka kinerja guru menjadi yang terbaik.

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa ditemukan sebuah pengertian hubungan positif bagi pendapatan gaji karyawan dan disiplin kerja sesuai efisiensi guru, yaitu semakin tinggi gaji dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula efisiensi guru. Menurut Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai penggunaan kepemimpinan untuk memperkuat prinsip-prinsip organisasi. Disiplin pada dasarnya adalah semacam pengendalian diri, menghindari tindakan yang tidak tepat dan bertentangan untuk hal-hal tertentu, dan melakukan hal-hal tertentu untuk mendukung dan melindungi yang disebut

disiplin diri, kelas disiplin dan kemampuan disiplin kerja. Disiplin kerja ialah seorang telah mampu tepat dengan konsisten lulus dan kerja dengan aturan begitu efektif tidak melanggar aturan yang tertera dalam langkah sebelumnya (Maemunah, Basyrul Muvid, 2022).

Motivasi guru untuk kedewasaan profesional sejalan dengan penghargaan guru dalam bentuk kesejahteraan. Ini adalah akibat dari aktivitas profesional guru dan kekayaan yang tidak mencukupi, karena gaji tidak cukup untuk memenuhi permintaan mereka selama sebulan, sehingga permintaan guru melebihi permintaan, dan guru berusaha mencari dana pensiun. penghasilan tambahan (Khadafi Ramadhani, & Heti Salama, 2022). Menurut Susanto, gaji merupakan aspek terpenting dan terpenting dari kesejahteraan guru, namun kesejahteraan guru perlu memperhatikan beberapa hal, seperti kelancaran promosi dan rasa aman saat menyelesaikan tugas, kondisi kerja, kepercayaan profesional guru dan hubungan interpersonal.

Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja guru sebagai berikut: istilah “produktivitas guru” berasal dari produktivitas aktual atau efisiensi kerja, yang dapat diartikan sebagai produktivitas kerja atau kinerja aktual yang dicapai seseorang. Khasiat merupakan hasil kerja atau kontribusi seseorang pada organisasi tempatnya bekerja, dan diukur menurut kurun waktu atau kurun waktu tertentu dalam organisasi atau lembaga tersebut. Menurut Hasibuan, efisiensi kerja merupakan hasil dari satu orang menyelesaikan pekerjaan, dan pekerjaan dilakukan berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Perkembangan guru dapat dijelaskan sebagai rangkaian kerja bimbingan guru, terutama pelayanan profesional sudah diberikan kepentingan kepala sekolah, komite sekolah, dan penyelenggara lain supaya meningkatkan proses artikulasi pembelajaran. Menurut definisi ini, pembangunan adalah pekerjaan berkelanjutan dalam program. Tujuan yang berkelanjutan dan jelas, setidaknya dengan hasil dan kegunaan tertentu.

Prestasi awal guru sangat bergantung pada kemampuan belajar awal guru, walaupun kemampuan awal ini akan dikembangkan kedepannya berdasarkan pengalaman guru, sehingga kemampuan awal guru menjadi sangat penting dan mendasar, karena inilah budaya belajar permulaan. Ini akan berkembang ke arah yang sesuai dengan keterampilan dan profesi terbaik. Mengingat peran strategis guru dalam meningkatkan berdaya mutu, relevan dan efektivitas tata kelola pendidikan, maka mengembangkan

profesionalitas guru ialah faktor penting (Pasmah Chandra, 2023). Padahal, kualitas pendidikan tidak luput kebergantungan dari guru, akan tetapi kualitas sumber daya (siswa), peralatan, manajemen dan faktor eksternal lainnya. Namun, jumlah siswa yang telah mencapai prestasi akademik sangat bergantung pada pengalaman guru dalam mengajar siswa (Maemunah, Muhamad Basyrul Muvid, 2022).

Pengembangan profesi guru bertujuan kriteria pemenuhan terdapat tiga persyaratan: *pertama*, kebutuhan sosial supaya meningkatkan kedapatan mampu akan sistem pendidikan yang efektif maupun bisa melaksanakan perubahan demi mengungkapkan rasa butuh sosial secara jelas. Hal pertama ini perlu dikaitkan langsung dengan komunitas pengajar di mana guru tinggal. *Kedua*, kita perlu menemukan cara sisi kepentingan staf pengajar mau pengembangan visi yang luas. Dengan cara ini, guru akan melakukan berbagai potensi sosial dan dunia akademik masa mudanya melalui interaksi sebagai sarana lingkungan alam (Maemunah, Siti Hana, Heti Salama, 2022). Tuntutan ini terkait dengan semangat dan kejelasan produktif para guru di sekolahnya. *Ketiga*, penting untuk mengembangkan dan memelihara kehidupan pribadi. Persyaratan ketiga ini paling penting karena merupakan proses seleksi untuk menentukan kualitas pengajar dan staf yang terlibat dalam bentuk pola-pola yang ada ketika proses pelatihan dan klasifikasi jabatan.

Agar guru bisa terbina terlaksana dengan baik oleh pembina, maka pembina harus mengetahui filosofi pembinaan dalam mendidik (Nurul Hidayat, 2022). Filsafat bimbingan guru / filosofi pendidik yang dikemukakan oleh Imran terbagi menjadi tiga metode, yaitu metode ilmiah, metode artistik, dan metode klinis.

1. Metode ilmiah merupakan warisan kebangkitan gerakan manajemen keilmuan, dan pengembangan gerakan manajemen keilmuan sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan efektivitas guru. Dari perspektif metode ilmiah, pendidikan dianggap sebagai ilmu atau ilmu. Oleh karena itu, peningkatan pendidikan dan pengajaran dapat dicapai melalui metode ilmiah. Selain itu, ciri utama ilmu adalah rasional dan empiris. Guru / pendidik yang menggunakan metode ilmiah dapat melakukan tiga hal: mengikuti kesimpulan penulis, menulis bersama penulis di bidang pengajaran, dan menggunakan metode dan metode ilmiah untuk menentukan pengaruh pengajaran.

2. Metode artistik dalam pembinaan guru / pendidik bermula dari ketidakpuasan terhadap pembina yang mengambil metode ilmiah yang kurang berhasil, karena terlalu banyak mengajar biasanya menjadi kegiatan belajar, dan isi pengajaran yang sangat banyak. Metode artistik. Dengan menangkap konten pengajaran, kami berusaha untuk mengatasi keterbatasan metode ilmiah dan menemukan serta menjangkau latar belakang psikologis dan sosiologis penjahat. Orang berpikir bahwa orang berbeda secara psikologis dan mereka membutuhkan keterampilan menyelam dan artistik yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan artistik menyarankan bahwa pelatih juga harus mengamati, merasakan dan menghargai kursus yang mereka lakukan. Pelatih harus serius, dengan sungguh-sungguh dan sepenuhnya mengikuti instruksi dari guru. Oleh karena itu, pembangun harus dengan cermat mengamati, mengamati, merasakan, dan mencoba memahami perasaan melihat layar. Bagian dari karya seni tak terlihat.
3. Metode klinis merupakan gabungan antara metode ilmiah dan metode artistik. Metode klinis dilakukan di perguruan tinggi atau perawat, sehingga keterampilan guru atau pendidik dapat ditingkatkan (Ahmad Taufik, 2022). Asumsi dasar penggunaan metode klinis ini untuk bimbingan guru adalah bahwa mengajar adalah aktivitas yang kompleks. Hipotesis lain adalah bahwa dalam pengajaran berbasis penelitian, dibandingkan dengan jenis coach lainnya, guru atau pendidik lebih memilih untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui *peer coaching*, terutama dengan cara yang berwibawa.

SIMPULAN

Melalui pembahasan diatas, maka makna guru ialah kunci sukses dalam pembelajaran. Guru harus menjadi panutan yang kreatif dan menumbuhkan sikap dan perilaku dengan memberikan inspirasi dan motivasi untuk menciptakan lingkungan kelas, bahan dan metode pengajaran, dan siswa untuk mengembangkan kreativitas selalu belajar dan secara fleksibel menggunakan keterampilan mengajar mereka untuk mengembangkan pengajaran yang efektif, efisien, dan inovatif. Kegiatan pembelajaran kreatif mendorong guru untuk lebih termotivasi dan terinspirasi untuk melaksanakan pembelajaran yang lebih bermakna dan kreatif. Dalam melaksanakan tugas pendidikan, pengajaran dan pelatihan dikonteksikan adanya kegiatan yang integrasi maupun kurang mampu andai

terpisahkan bagi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akip, Muhamad. (2021). Pembentukan Karakter Disiplin bagi Siswa. *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 11 (2), 122-136.
- Chandra, Pasmah & Hamidulloh Ibda. (2023). Pengelolaan Pendidikan Melalui Sosok Kepala Sekolah. *Scholastica Jurnal: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5 (1), 131-146.
<https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/scholastica/article/view/1854/1041>
- Hana, Siti & Muhammad Nofan Zulfahmi. (2023). Tinjauan Pendidikan Islam Sebagai Guru Ideal. *Mahasantri : Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(2), 704-715.
<https://ejournal.iainh.ac.id/index.php/mahasantri/article/view/310/168>
- Hartati, Meri & Hera Santika. (2021). Pengaruh Penggunaan Smartphone Terhadap Interaksi Sosial anak pada TK Al-Karomah Kabupaten Lebong. *Zuriah: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2 (2), 95-118.
<http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/paud/article/view/3575/pdf>
- Hidayat, Nurul. (2021). Disiplin Siswa Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal An-Nuur*, 2 (1), 62. <https://ejournal.staiamc.ac.id/index.php/annuur/article/view/62/pdf>
- Hidayat, Nurul. (2022). Dinamika Mutu Pendidikan Madrasah. *Annuur Journal*, 12 (2).
<https://ejournal.staiamc.ac.id/index.php/annuur/article/view/145/71>
- Kamsi, Nurlila & Mukmin, Taufik. (2023). Dakwah dan Ekonomi Kemasyarakatan. *Jurnal Khabar: Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 4(2), 167-178. <https://doi.org/10.37092/khabar.v4i2.479>
- Krisna, Titing & Beni Setiawan. (2021). *Menggagas Perpustakaan Sekolah Produktif*. Malang: Literasi Nusantara.
- Maemunah, Muhamad Basyrul Muvid. (2022). Sistem Pendidikan Nasional Mengeksplorasi Madrasah. *Jurnal Taujih: Jurnal Pendidikan Islam*, 4 (2), 1-10.
<https://ejournal.iaiqi.ac.id/index.php/taujih/article/view/153>
- Maemunah. (2022). Aktualisasi Media Whatsapp dalam Pembelajaran di SMP Negeri Selangit. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 2 (3), 217-224.
<https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/irsyaduna/article/view/724/322>
- Muvid, Muhamad Basyrul. (2022). Modernization of Islamic Education Learning Ahmad Tafsir Perspective. *Maharot: Journal of Islamic Education*, 6 (2), 81-93.
<https://ejournal.idia.ac.id/index.php/maharot/article/view/861/638>
- Ngatimin. (2021). *Tinjauan Pelayanan Sekolah Administratif*. Surabaya: Global Aksara Pers.
- Novitasari. (2021). Penanaman Perilaku Sosial dari Lingkungan Sekolah SDN Giriyojo Kabupaten Musi Rawas. *Taujih: Jurnal Pendidikan Islam*, 3 (2), 1-15.
- Prasetyowati, Evi & Sri Widayati. (2021). Peran dan Usaha Komite Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Mts Al Hidayah Sadeng Kota Semarang. *Jurnal*

- Pawiyatan, 28 (01), 40 -49. <https://e-journal.ivet.ac.id/index.php/pawiyatan/issue/view/113>
- Ramadhani, Khadafi & Heti Salama. (2022). Modal Mutu Pendidikan SD Muhammadiyah Condongcatur Yogyakarta. *Edification Journal: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5 (1), 81-98.
- Saputra, Hardika. (2022). Model Pembentukan Karakter Disiplin Pada Peserta Didik Sekolah Dasar Aisyiyah Kalianda Lampung Selatan. *Jurnal Didika: Wahana Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8 (1). <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/didika/article/view/5671>
- Taufik, Ahmad. (2013). *Manajemen Sumber Daya Guru dalam Pengembangan Kinerja di SD Muhammadiyah Condongcatur Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Taufik, A. (2018). Etika Keluarga dalam Agama Terhadap Jati Diri Anak. *El-Ghiroh : Jurnal Studi Keislaman*, 14 (1), 94-102.
- Taufik, A. (2020). Dakwah Pasca Covid 19. *Jurnal Khabar: Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 2 (2), 167-175.
- Taufik, A. (2020). Dakwah Islamiyah Melalui Media Bahasa Arab. *Khabar: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 2 (1), 33-41. <https://jurnal.staibslg.ac.id/index.php/khabar/article/view/198/142>
- Taufik, Ahmad dkk. (2021). *Pengelolaan Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Taufik, A. (2022). Peningkatan Kualitas Pembelajaran dengan Model Probing Prompting di SMP Mangunharjo Tugumulyo Musi Rawas. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v11i1.367>
- Yunita, Siti Hana. (2022). Optimalisasi Pendidikan Neurosains Bagi Sekolah Dasar. *Jurnal PGMI: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1 (1), 9-19. <https://ejournal.iaingawi.ac.id/index.php/pgmi/article/view/761/354>
- Yunita. (2023). Interaksi Sosial Siswa Atas Lingkungan Sekolah di SDN 2 Sidoharjo. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 71-80. <https://doi.org/10.29062/dirasah.v6i1.776>