

STRATEGI HUMAS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMAN 3 BONE

Nur Azahra , Maulana Efrianti , Reska Apriliani Asdar

Jurusan Tarbiyah Prodi MPI5 Institut Agama Islam Negeri Bone, Desa Melle

E-mail : nurazahra953@gmail.com

Jurusan Tarbiyah Prodi MPI5 Institut Agama Islam Negeri Bone, Karella

E-mail : efrianti@gmail.com

Jurusan Tarbiyah Prodi MPI5 Institut Agama Islam Negeri Bone, Jl a. Sambaloge

E-mail : reskaapriliani1005@gmail.com

ABSTRACT

Humas atau hubungan masyarakat dengan sekolah mempunyai peranan yang sangat penting bagi sekolah atau lembaga pendidikan. Humas memiliki peranan dalam manajemen di Indonesia , begitu pula dalam bidang pendidikan. Selain mengembangkan komunikasi atau hubungan antara masyarakat dengan masyarakat sekolah, Humas juga berperan untuk membantu atau mengupayakan agar kinerja guru dapat meningkat sesuai dengan apa yang dibutuhkan di lapangan kerja masyarakat. Dalam penelitian ini diungkap bagaimana peran Humas dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 BONE yang didasari pada pengelolaan Humas sekolah dan berfokus pada upaya Humas dalam meningkatkan kinerja para guru.

Kata Kunci : *Strategi HUMAS, Kinerja Guru*

A. PENDAHULUAN

fungsi manajemen pada dasarnya harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan. Supaya proses manajerial dapat berjalan lancar, empat fungsi manajemen harus dilaksanakan dengan baik. Adapun empat fungsi tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan menganalisa/evaluasi. humas merupakan fungsi manajemen yang diadakan untuk menilai dan menyimpulkan sikap-sikap publik, menyesuaikan policy dan prosedur instansi atau organisasi dengan kepentingan umum, menjalankan suatu program untuk mendapatkan pengertian dan dukungan masyarakat.¹

salah satu tujuan keluar Hubungan Masyarakat adalah mempererat hubungan dengan orang-orang atau instansi diluar organisasi atau sekolah, demi terciptanya opini publik yang menguntungkan organisasi atau sekolah itu. Tugasnya adalah mengadakan komunikasi dua arah yang sifatnya informatif dan persuasif kepada publik luar. Informasi harus diberikan dengan jujur, berdasarkan fakta, dan harus diteliti, karena

¹ <http://dhiyanata.blogspot.com/2015/01/manajemen-humas-di-sekolah.html>

publik mempunyai hak untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya tentang sesuatu yang menyangkut tentang kepentingannya.

Adapun kegiatan yang dilakukan dalam hubungan sekolah dengan masyarakat salah satunya adalah membantu atau mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan menggunakan strategi yang baik dan benar, dari pernyataan tersebut, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya, penulis tertarik mengangkat judul STRATEGI HUMAS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMAN 3 BONE.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terkait penulisan artikel ilmiah, penulis menggunakan aneka variasi sumber data yang memberikan informasi tentang strategi humas dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam SMAN 3 Bone. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu orang yang dapat memberikan informasi terkait strategi humas dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun subyek yaitu kepala sekolah SMAN 3 Bone.

PEMBAHASAN

A. Strategi Humas

a. Pengertian strategi Humas

Istilah strategi atau “strategos atau strategia” berasal dari kata Yunani yang berarti “general or generalship” yang berarti jenderal atau komandan militer. Maksudnya strategi adalah cara yang digunakan para jenderal dalam memposisikan pasukan atau membentuk kekuatan tenaga tentara di medan perang agar musuh mampu dikalahkan. Pengertian strategi menurut Fattah dan Ali dalam buku Yusuf Hadijaya menjelaskan strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyesuaian dengan lingkungannya. Kemudian menurut Robson, strategi adalah pola pengambilan keputusan terhadap alokasi sumber daya dalam sebuah organisasi. Hal

ini mencakup baik tujuan tujuan yang ingin di capai dan keyakinan tentang apa saja yang dapat dikerjakan dan apa yang tak dapat dikerjakan untuk mencapainya.²

Kemudian strategi adalah keseluruhan tindakan yang ditetapkan sebagai aturan dan direncanakan oleh suatu organisasi. Secara umum strategi adalah alat, rencana, atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Jadi, strategi adalah sebuah rencana yang di satukan dan memiliki cakupan yang sangat luas, terintegrasi dengan keunggulan organisasi terhadap tantangan lingkungan sekolah yang di rancang dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat, pencapaian tujuan tersebut melalui pelaksanaan kegiatan kegiatan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Mintzberg, setidaknya ada lima kegunaan strategi dari kata strategi yakni: 1. Sebuah rencana, suatu arah tindakan yang diinginkan secara sadar. 2. sebuah pola, dalam suatu rangkaian tindakan. 3. Sebuah posisi, suatu cara menempatkan organisasi dalam sebuah lingkungan. 4. Sebuah perspektif, suatu cara yang terintegrasi dalam memandang dunia. Strategi Manajemen akan terlihat upaya kita untuk memahami lingkungan atau situasi strategis dengan melakukan analisis strategis. Kemudian, akan tiba pada pilihan pilihan strategis yang akan dipergunakan oleh organisasi yang kemudian akan di implementasikan. Selain itu, beberapa pengertian strategi juga ditarik sebuah kesimpulan diantaranya, adanya suatu rencana tindakan yang di rancang untuk mencapai tujuan, bukan hanya tujuan jangka pendek, tetapi juga jangka menengah dan jangka panjang, dan strategi dirancang untuk menjamin agar tujuan dan sasaran dapat dicapai melalui langkah langkah yang tepat.

Strategi yang dilakukan Humas dalam Meningkatkan kinerja guru, yaitu : 1) Menentukan tujuan apa yang ingin dicapai oleh pihak yang terlibat dalam manajemen lembaga pendidikan, 2) Humas harus menentukan strategi apa yang akan digunakan untuk melaksanakan program perencanaan tersebut, 3) Humas juga harus menentukan program kerja yang akan digunakan dan dilaksanakan sesuai dengan langkah langkah yang telah direncanakan atau dijadwalkan, dan (4) Humas harus menentukan anggaran dana yang telah dipersiapkan serta daya pendukung yang bersifat khusus.³

b. Tujuan Strategi Humas

²Islamic Management, Qoimah, (2018), "Strategi Manajemen Humas Dalam Penyampaian Program Unggulan di Lembaga Pendidikan, Vol.1, No 2, h. 194-195

³ <https://www.sman14garut.sch.id/read/7/membangun-pelayanan-public-yang-prima-strategi-humas-dalam-meningkatkan-brand-image-sekolah>

humas berfungsi untuk menciptakan iklim yang kondusif dalam mengembangkan tanggung jawab serta partisipasi antara humas dengan khalayak sebagai sasaran untuk mewujudkan tujuan bersama. Fungsi tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa aspek-aspek pendekatan atau strategi humas :⁴

1. Strategi operasional Melalui pelaksanaan program humas yang dilakukan dengan pendekatan kemasyarakatan, melalui mekanisme sosial kultural dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat dari opini publik atau dari kehendak masyarakat terekam pada setiap berita atau surat pembaca dan lain sebagainya yang dimuat di media massa. Artinya pihak humas bekemampuan untuk mendengar, dan bukan hanya sekedar mendengar mengenai aspirasi masyarakat, baik mengenai etika, moral maupun nilai-nilai kemasyarakatan tertentu.
2. Pendekatan persuasif dan edukatif Fungsi humas adalah menciptakan komunikasi dua arah (timbale balik) dengan menyebarkan informasi dan organisasi kepada pihak publiknya yang bersifat mendidik dan memberikan penerangan, maupun dengan melakukan pendekatan persuasif, agar tercipta saling pengertian, menghargai, pemahaman, toleransi dan lain sebagainya.
3. Pendekatan tanggung jawab sosial humas Menumbuhkan sikap tanggung jawab sosial bahwa tujuan dan sasaran yang hendak dicapai tersebut bukan ditunjukkan untuk mengambil keuntungan sepihak dari publik sarasannya (masyarakat), namun untuk memeproleh keuntungan bersama.
4. Pendekatan kerjasama Berupaya membina hubungan yang harmonis antara organisasi dengan berbagai kalangan, baik hubungan ke dalam (internal relations) maupun hubungan ke luar (eksternal relation) untuk meningkatkan kerja sama. Humas berkewajiban memasyarakatkan misi intansi yang diwakilinya agar diterima oleh atau mendapat dukungan masyarakat. Hal ini dilakukan dalam rangka menyelenggarakan hubungan baik dengan publiknya, dan untuk memperoleh opini publik serta perubahan sikap positif bagi kedua belah pihak.
5. Pendekatan koordinatif dan integratif Fungsi humas dalam arti sempit hanya mewakili lembaga/institusinya. Tetapi peranannya lebih luas adalah berpartisipasi dalam menunjang program pembangunan nasional dibidang politik, ekonomi, sosial dan budaya (Poleksosbud) dan Hankamnas.

⁴ Ruslan, Rusady.(2014). Manajemen Public Relation Dan Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nasution (2010:27-28) untuk menentukan strategi kegiatan humas pada lembaga pendidikan yang akan dilakukan terlebih dahulu yaitu memperhitungkan hal-hal sebagai berikut :

1. Apa “tujuan” yang hendak dicapai sesuai dengan perencanaan yang telah diperhitungkan dengan baik oleh pihak-pihak yang terlibat dalam manajemen lembaga pendidikan
2. Kemudian “strategi” apa dan bagaimana yang dipergunakan dalam perencanaan
3. Setelah itu apa “program kerjanya” yang akan dilakukan dan dijabarkan sesuai langkah-langkah yang telah dijadwalkan
4. Terakhir adalah menentukan “anggaran” atau “dana” yang sudah dipersiapkan serta “daya” sebagai pendukung yang bersifat khusus.

Dari tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari humas bukan hanya sebagai penghubung antara pihak sekolah dengan masyarakat, akan tetapi tujuan humas juga ikut berperan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas guru. Hal ini juga dapat berkaitan dengan usulan dari masyarakat atau orang tua siswa yang merasa belum puas dengan nilai anaknya agar humas dapat mengupayakan agar guru memberikan kinerja yang baik kepada anak-anaknya sehingga siswa dapat mendapatkan nilai yang dapat membantunya masuk ke universitas pilihannya.

Sehingga humas dapat serta membantu pula para guru memikirkan atau merencanakan bagaimana baiknya seperti mengadakan program sekolah agar siswa dapat berkembang sebelum itu para guru harus meningkatkan kinerjanya pula. Pertanggungjawaban sekolah atas harapan yang dibebankan masyarakat sekolah, dukungan serta bantuan dari masyarakat diperlukan untuk mencapai tujuan dari program sekolah yang diadakan.

c. Strategi Humas

1. Perencanaan

Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa. Perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan, rencana harus diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna. Perencanaan kembali dapat menjadi

faktor kunci pencapaian sukses akhir. Perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan fleksibilitas, agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi baru secepat mungkin. Salah satu aspek penting perencanaan adalah pembuatan keputusan, proses pengembangan dan penyeleksian sekumpulan kegiatan untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Keputusan-keputusan harus dibuat pada berbagai tahap dalam proses perencanaan.

Perencanaan merupakan tahap yang cukup penting, karena menghubungkan kegiatan komunikasi dengan kepentingan organisasi. Dalam tahap ini yang merupakan kelanjutan dari tahap *fact finding* atas dasar hasil penelitiannya, seorang petugas humas merencanakan bagaimana sebaiknya dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis, sosiologis, keadaan sosial, ekonomi politik pesan dari komunikator dirumuskan agar dapat mencapai tujuannya.

b. Pengorganisasian

pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan di antara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien. Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya-sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.

Pengertian pengorganisasian dapat digunakan untuk menunjukkan hal-hal berikut:

1. Cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif sumber daya-sumber daya keuangan, fisik, bahan baku dan tenaga kerja organisasi.
2. Bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatan-kegiatannya, dimana setiap pengelompokan diikuti dengan penugasan seorang manajer yang diberi wewenang untuk mengawasi anggota-anggota kelompok.
3. Hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, jabatan-jabatan, tugastugas dan para karyawan.

4. Cara para stekholder membagi lebih lanjut tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen mereka dan mendelegasikan wewenang yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tersebut.

Pengorganisasian merupakan pembagian kerja dimana setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Pengorganisasian juga merupakan pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota, penetapan hubungan antar pekerja agar efektif diantar pekerja atau mengelompokkan tugas dari program kerja yang ada sesuai keahlian para anggota masing-masing sehingga pekerjaan akan lebih efektif dan mudah untuk dicapai karena pembagian kelompok tersebut.

- c. Pengarahan

Pengarahan disini yaitu untuk menentukan bagi pengajar apa yang harus dikerjakan dan apa yang tidak harus dikerjakan. Dan pengajar hanya perlu melaksakan apa yang telah di instruksikan kepada atasannya.

Dalam pengarahan mengukur ke arah tujuan tersebut dan memungkinkan untuk dideteksi penyimpangan dari perencanaan dengan tepat pada waktunya untuk melakukan tindakan perbaikan sebelum penyimpangan menjadi jauh. Pengarahan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, mendesain umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya lembaga pendidikan yang sedang digunakan dapat memungkinkan secara lebih efisien dan efektif guna mencapai tujuan pendidikan.

- d. Pengawasan

Pengawasan atau controlling merupakan kontrol atas jalannya pelaksanaan suatu program. Tanpa adanya pengawasan atas suatu program, kesinambungan antartahapan tidak dapat berlangsung dengan baik.

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah diterapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.⁵

Tiga tipe dasar pengawasan yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengawasan pendahuluan (feedforward control), atau sering disebut steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
2. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (concurrent control), sering disebut pengawasan Ya-Tidak, screening controls atau Berhenti-Terus, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung.
3. Pengawasan umpan balik (feedback control), sering dikenal sebagai past-action controls, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

B. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

⁵ <http://www.indonesian-publichealth.com/fungsi-manajemen/>
<https://ainanmulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html?m=1>

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Mitrani (1995:131) mendefinisikan Kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Meningkatkan Kinerja adalah salah satu tujuan utama penilaian Kinerja. Untuk itu perlu dipahami definisi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Cukup banyak ahli memberikan definisi dan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja atau prestasi kerja adalah perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas-baik tugas di dalam kantor maupun di luar kantor yang bersifat kedinasan.

Kinerja menurut Walker (1990: 259) merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Walker (1990: 260) mengatakan effort dipengaruhi oleh : perasaan positif atau negatif seseorang tentang outcome atau penghargaan (reward) yang akan diperoleh akibat pencapaian Kinerja, pengharapan bahwa usaha (effort) yang dilakukan akan memberikan hasil berupa penyelesaian tugas yang ditetapkan, pengharapan bahwa penyelesaian tugas akan memberikan suatu outcome atau reward.

Penilaian Kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian Kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain : jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak Kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran

Kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerja guru.

Kinerja menghasilkan outcomes – produktivitas bagi organisasi dan ganjaran bagi personel dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan. Para karyawan pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari feedback mengenai Kinerja mereka.

Jika Kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berKinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai outcomes atau ganjaran yang terkait dengan Kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan outcomes atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai Kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang akan mereka berikan.

Penilaian harus menciptakan gambaran yang akurat mengenai Kinerja pekerjaan khas dari individu. Ini berarti deskripsi tugas khususnya dalam fungsi pengajaran dan standar (kualitatif maupun kuantitatif) pengajaran adalah hal mutlak. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengungkapkan Kinerja yang buruk. Hasil-hasil yang bisa diterima dan bagus harus diidentifikasi sehingga mereka bisa diperkuat. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus berkaitan dengan pekerjaan (job-related) dan praktis, mencakup standar-standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang handal. Terkait dengan pekerjaan (job-related) berarti bahwa sistem tersebut mengevaluasi perilaku-perilaku penting yang menentukan keberhasilan pekerjaan (job analysis). Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, ia tidak valid. Dalam konteks ini penilaian Kinerja guru oleh siswa secara teoritis sudah cukup memadai.

Jadi dapat disimpulkan, yang dimaksud dengan Kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah; kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas produk dan jasa, kualitas hasil dan kepuasan siswa.

1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
- b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruang harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

4) Tugas dan tanggung jawab guru

- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.

- b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e) Optimalisasi kelompok kerja guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

C. Analisis strategi humas dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMAN 3

BONE

SMAN 3 BONE mengungkapkan bahwa dalam upaya peningkatan strategi HUMAS, terlebih dahulu harus melakukan penetapan tujuan terlebih dahulu dengan cara melakukan pertemuan langsung dengan para guru mengenai apa yang akan dicapai kedepannya sehingga hal tersebut dapat jelas sehingga pelaksanaannya terarah. Setelah penetapan tujuan hal selanjutnya yang mereka lakukan adalah merumuskan keadaan saat ini, dalam perencanaan sangat penting untuk humas merumuskan atau mengenali keadaan yang terdapat saat ini kepada para guru, karena dari hal tersebut dapat diketahui apakah tujuan yang ingin dicapai sudah lebih efektif digunakan daripada yang digunakan saat ini.

Setelah menetapkan Tujuan dan Perencanaan, para pegawai di SMAN 3 BONE mengungkapkan hal selanjutnya yang dilakukan yaitu mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan yang ada. humas dan para guru harus mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai hambatan apa saja yang akan terjadi dalam proses pencapaian

tujuan tersebut sehingga humas dan para guru dapat mencari solusi dari masalah yang akan timbul serta kemudahan yang akan diperoleh dalam prosesnya.

Kemudian selanjutnya Kepala Sekolah SMAN 3 BONE mengungkapkan bahwa hal penting dalam peningkatan kinerja guru yakni mencari hal-hal yang menyimpang pada hal-hal yang penting. hal yang menyimpang atau salah harus ditemukan dalam metode pengajaran guru sehingga hal tersebut dapat diperbaiki ke versi yang lebih baik dan cocok sesuai dengan suasana kelas. Setelah mencari hal-hal yang menyimpang, kemudian dilakukan pengawasan. Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan, seperti pada penjelasan diatas bahwa pengawasan memang harus dilakukan oleh ketua atau anggota humas terhadap metode atau cara guru menyampaikan pelajaran sesekali hal ini merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja para guru.

Berdasarkan hasil pengamatan di SMAN 3 Bone, setelah diterapkan tujuan pengajaran yang diciptakan bersama, ketua dan anggota humas serta para guru dalam rangka membantu meningkatkan kinerja guru, Tes merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah terjadi peningkatan atautkah sebaliknya kepada peserta didik.

Pemahaman siswa, berdasarkan hasil pengamatan di SMAN 3 Bone, keberhasilan dari kinerja guru dilihat dari seberapa besar pemahaman siswanya terhadap pelajaran yang disampaikan. Berdasarkan hasil pengamatan di SMAN 3 Bone, prestasi siswa menggambarkan meningkatkannya kinerja guru, karena dengan metode dan penyampaian materi yang dilakukan guru dapat mengasilkan siswa yang berprestasi. Dalam rangka peningkatan kinerja guru, guru dan humas harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kreatifitas peserta didik seperti kratifitas melukis, disini humas dapat berperan membantu agar bagaimana peserta didik yang memiliki kreatifitas ini dapat membantu dan bermanfaat bagi masyarakat disekitar.

Dalam meningkatkan kinerja guru yang harus dilakukan yaitu, harus menguasai materi yang akan diajarkan atau disampaikan kepada peserta didiknya, agar tidak kebingunan jika ada pertanyaan yang ditanyakan oleh peserta didik. penguasaan metode pengajaran merupakan hal terpenting dalam menunjang perkembangan pesrta didik, semakin menarik metode pengajaran yang digunakan maka peserta didik akan lebih memahami dan rasa ingin tahunya lebih tinggi untuk memahami materi yang disampaikan guru. penyampaian materi begitu penting, karena jika penyampaian yang dilakukan menarik maka siswa akan tertarik untuk mendengarkan apa yang dikatakan gurunya. guru harus mampu menguasai keadaan kelas saat proses belajar berlangsung hal ini dilakukan

agar tidak terjadi keributan di dalam kelas yang dapat mengganggu proses belajar mengajar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di SMAN 3 Bone, dapat disimpulkan bahwa sekolah tersebut telah meningkatkan atau mengupayakan kinerja guru dengan peran serta humas yang sudah cukup baik dan benar. Penetapan tujuan dan media yang digunakan adalah bagian dari tahapan perencanaan sampai tahap pengawasan. Tanggung jawab dan peran yang diberikan guru sebagai bentuk dari partisipasi yang telah diberikan untuk perkembangan sekolah dengan hubungan masyarakat. Sehingga pihak sekolah selalu memberikan pelayanan yang baik untuk mendengarkan keluhan kesah dari masyarakat atau orang tua siswa, agar pihak sekolah dapat memberikan solusi dan mengupayakan yang terbaik dalam perbaikan masalah yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- <http://dhiyanata.blogspot.com/2015/01/manajemen-humas-di-sekolah.html>
Islamic Management, Qoimah, (2018), "Strategi Manajemen Humas Dalam Penyampaian Program Unggulan di Lembaga Pendidikan, Vol.1, No 2, h. 194-195
<https://www.sman14garut.sch.id/read/7/membangun-pelayanan-public-yang-prima-strategi-humas-dalam-meningkatkan-brand-image-sekolah>
Ruslan, Rusady.(2014). Manajemen Public Relation Dan Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
<http://www.indonesian-publichealth.com/fungsi-manajemen/>
<https://ainanmulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html?m=1>