

## Peran pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja guru

*(the role of empowerment in improving teacher performance)*

Weni Maulida<sup>1</sup>, Rasto<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia

### ABSTRAK

Permasalahan yang menjadi kajian ini adalah kinerja guru yang belum optimal, ditandai dengan fluktuatifnya nilai kinerja guru dilihat dari Penilaian Kinerja Guru. Analisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru merupakan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Untuk menjawab persoalan tersebut, penulis menggunakan metode *survey explanatory* dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan model *rating scale*. Penulis mengambil 41 guru di salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi sebagai responden yang merupakan populasi dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang diambil oleh penulis yaitu analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kategori sedang. Oleh karena itu, peningkatan pemberdayaan menjadi salah satu yang bisa dilakukan agar kinerja guru dapat meningkat.

**Kata Kunci:** pemberdayaan, kinerja guru

### ABSTRACT

*The problem that becomes this study is that teacher performance is not optimal, marked by the fluctuation of teacher performance values seen from the Teacher Performance Assessment. Analysis of the effect of empowerment on teacher performance is the aim of the research conducted. To answer this problem, the authors used a survey explanatory method and a questionnaire as a means of collecting data with a rating scale model. The author took 41 teachers in a private vocational high school in Cimahi City as respondents who were the population in this study. The data analysis technique taken by the author is simple regression analysis. The results showed that empowerment had a positive and significant effect on teacher performance in the moderate category. Therefore, increasing empowerment is one thing that can be done so that teacher performance can increase.*

**Keywords:** *empowerment, teacher performance*

### PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi saat ini mempengaruhi seluruh bidang, termasuk bidang pendidikan. Pendidikan di semua jenjang perlu mendapatkan perhatian penuh khususnya dalam penyelenggaraannya agar lulusan bisa menjadi tenaga kerja yang

---

\*Corresponding author  
Email: [rasto@upi.edu](mailto:rasto@upi.edu)

memiliki kompetensi yang tinggi di perusahaan dimana mereka bekerja. Tingginya tingkat pengangguran menjadi bukti nyata bahwa kualitas pendidikan masih rendah.

Data terakhir Badan Pusat Statistik (Midayanti, 2019) Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia pada bulan Agustus 2019 tentang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dilihat dari tingkat pendidikannya SMK merupakan penyumbang pengangguran yang paling tinggi dibandingkan jenjang pendidikan lain yaitu sebesar 10,42 %.

SMK merupakan salah satu jenjang pendidikan yang tidak terlepas dari masalah-masalah berkenaan dengan masukan, proses, dan keluaran. Jika masukan baik, namun dalam proses pembelajarannya kurang baik maka tidak akan menghasilkan keluaran yang optimal sehingga lulusan kurang berkualitas. Kualitas pendidikan dapat ditentukan melalui kualitas guru itu sendiri, dikarenakan guru merupakan poros dari semua sistem pendidikan (Usop, Askandar, Kadlong, & Usop, 2013, hal. 245). Karena guru merupakan orang yang sering berinteraksi dengan siswa, maka diharapkan harus memiliki kinerja yang baik karena tercapainya tujuan pendidikan tergantung bagaimana guru bisa melakukan tugasnya secara profesional.

Kinerja guru adalah kemampuan serta usaha guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang mencakup perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Emda, 2016, hal. 112). Dengan demikian maka kinerja guru dapat diukur melalui ketiga aspek tersebut. Salah satu penilaian yang dapat mengukurnya yaitu bisa dilihat dari Penilaian kinerja guru (PKG) yang dapat melihat keseluruhan bagaimana guru melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Hasil studi yang telah dilakukan menunjukkan belum optimalnya kinerja guru di sekolah tersebut dikarenakan adanya guru yang masih membuat RPP tidak sesuai dengan format yang telah ditetapkan, administrasi guru yang belum lengkap, tingkat kehadiran, masih banyak guru yang memberikan tugas tanpa proses tatap muka, tidak menariknya bahan ajar, kurang bervariasi model dan metode pembelajaran yang digunakan oleh guru sehingga peserta didik merasa bosan selama pembelajaran berlangsung dan evaluasi pembelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensi dasar. Sehingga perlunya kajian mengenai belum optimalnya kinerja guru. Berdasar pada perspektif teori perilaku organisasi bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor pemberdayaan yang dijadikan kajian pada penelitian ini diduga menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru dan mengetahui faktor yang masih perlu ditingkatkan dari pemberdayaan sehingga kinerja dapat meningkat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pemberdayaan**

Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah suatu usaha/upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri seperti kompetensi, wewenang, dan tanggungjawab dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja (Sedarmayanti, 2007, hal. 286). Mulyadi mengungkapkan bahwa pemberdayaan berarti memampukan, memberikan kesempatan, serta mengizinkan yang dapat diartikan baik melalui inisiatif dari dalam diri maupun dipicu oleh orang lain (Leovani, 2016, hal. 246). Pemberdayaan sebagai upaya yang dilakukan pihak sekolah agar guru merasa nyaman di lingkungan kerja, sekolah memberikan wewenang serta kepercayaan lebih

kepada guru untuk dapat leluasa dalam bekerja sehingga dapat mengeluarkan segala kemampuan yang ada dalam dirinya.

Memberdayakan berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam segala keputusan serta aktivitas yang dapat mempengaruhi pekerjaan (Rohaeni, 2016, hal. 44), menunjukkan bahwa manajemen organisasi akan memberi keleluasaan untuk membuat keputusan serta melakukan segala tindakan yang membuat organisasi dapat berhasil (Fadzilah, 2006, hal. 13). Sehingga guru dapat terlibat dalam berbagai keputusan sekolah baik dalam tata kelolanya ataupun berbagai hal yang berkenaan dengan aturan sekolah dengan selalu memberikan kesempatan untuk guru bisa menyampaikan berbagai ide dan gagasannya demi kepentingan sekolah.

Melenyzer mengungkapkan bahwa pemberdayaan ini memberi kesempatan dan kepercayaan diri untuk bertindak berdasarkan ide-ide seseorang dan untuk mempengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan dalam profesinya. Pemberdayaan sesungguhnya mengarah pada peningkatan profesionalisme ketika guru memikul tanggung jawab dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan (Blase, 2001, hal. 2).

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada pemberdayaan, faktor-faktor tersebut menurut Spreitzer terdiri dari enam faktor diantaranya (1) ambiguitas peran, (2) rentang kendali, (3) dukungan sosial, (4) akses ke informasi, (5) akses ke sumber daya, (6) partisipasi lingkungan hidup (Sahoo, 2011, hal. 48).

Terkait dengan indikator pemberdayaan yang dapat menggambarkan pemberdayaan, Khan mengukur pemberdayaan melalui enam indikator sebagai berikut. (Suwatno & Priansa, 2011, hal. 183)

1. Keinginan (*Desire*). Pihak sekolah mendelegasikan tugas serta melibatkan guru dalam berbagai pekerjaan dan keputusan.
2. Kepercayaan (*Trust*). Usaha pihak sekolah dalam membangun kepercayaan guru dengan pihak sekolah.
3. Percaya diri (*Confident*). Pihak sekolah memunculkan rasa percaya diri guru dengan selalu menghargai segala kemampuan yang dimiliki oleh guru.
4. Kredibilitas (*Credibility*). Pihak sekolah memberikan pengakuan atau penghargaan kepada guru serta membuat suasana yang nyaman untuk bekerja.
5. Akuntabilitas (*Accountability*). Pertanggungjawaban guru dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
6. Komunikasi (*Communication*). Pihak sekolah memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk guru dapat berkomunikasi dengan pihak sekolah, menyampaikan segala kritik dan saran.

Kesimpulan yang diambil oleh penulis berdasarkan uraian di atas yaitu pemberdayaan dalam penelitian ini merupakan pemberdayaan yang dilakukan oleh sekolah khususnya kepala sekolah kepada guru, dimana pemberdayaan guru di sini dimaksudkan pihak sekolah memberikan keleluasaan untuk melaksanakan tugas, fungsi serta kewajiban seorang guru dengan tidak selalu terpaku pada pola pengajaran yang monoton sehingga kreativitas guru dapat timbul dalam pelaksanaan pembelajaran, merancang berbagai metode yang dapat membuat proses pembelajaran berjalan dengan lancar dan membuat siswa lebih memahami materi pelajaran. Selain itu, pihak sekolah memberikan hak kepada guru untuk ikut serta dalam penentuan tujuan serta kebijakan sekolah dengan keterbukaan informasi dan kebebasan berpendapat.

## Kinerja guru

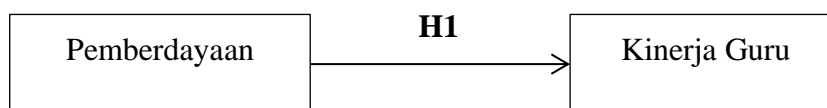
Kinerja adalah usaha dan performa untuk melakukan berbagai kegiatan, menyelesaikannya sesuai tanggung jawab yang diberikan serta hasil kerja yang sesuai harapan (Lismeida & Meilani, 2017, hal. 59). Kinerja juga berkenaan dengan tingkat tercapainya pelaksanaan suatu kegiatan sehingga visi dan misi dapat terwujud sehingga kinerja merupakan output dari proses pekerjaan yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja guru merupakan tugas dan tanggung jawab guru dalam melakukan pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan sesuai dengan sistem yang sekolah gunakan untuk mencapai tujuan sekolah (Johari, Tan, & Tjik, 2018, hal. 5). Hasil kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru sebagai guru professional (Putri & Imaniyati, 2017, hal. 204).

Terdapat tiga indikator kinerja guru yang dapat menggambarkan kinerja guru, diantaranya sebagai berikut (Majid, 2007, hal. 90).

1. Perencanaan pembelajaran. Kelengkapan dan ketepatan guru dalam membuat perencanaan program pembelajaran.
2. Pelaksanaan pembelajaran. Efektivitas guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan siswa seperti komunikasi dan diskusi dalam ruangan kelas maupun di luar ruangan kelas, cara guru menjelaskan materi yang harus disampaikan.
3. Evaluasi pembelajaran. Efektivitas guru yang tercermin dari ketepatan guru dalam menentukan tingkat kesulitan soal evaluasi, alokasi waktu dalam evaluasi, dan kesesuaian evaluasi dengan kompetensi dasar yang harus dicapai.

Berikut merupakan *theoretical framework* berdasarkan tinjauan pustaka di atas.



**Gambar 1. Theoretical Framework**

Dari *theoretical framework* di atas, maka hipotesisnya adalah:

H1 = terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru

## METODOLOGI

Penulis menggunakan metode *survey explanatory* dengan kuesioner model *rating scale* sebagai teknik pengumpulan data yang dibagi kedalam dua bagian. Pada bagian kuesioner pertama digunakan dalam mengukur tanggapan responden berhubungan dengan pemberdayaan yang diukur dengan enam indikator yaitu keinginan, kepercayaan, percaya diri, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi. Seluruh indikator kemudian dijabarkan menjadi 16 item pernyataan. Kuesioner pada bagian kedua digunakan dalam mengukur persepsi responden tentang kinerja guru yang dikembangkan dari tiga indikator yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Ketiga indikator kemudian dijabarkan menjadi 10 item pernyataan yang diajukan. Guru di SMK Swasta Kota Cimahi dengan jumlah 41 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif dan analisis inferensial merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk membuat data yang diperoleh mudah dipahami. Skor rata-rata yang digunakan untuk teknik analisis deskriptif akan memperoleh gambaran tentang persepsi responden berkenaan dengan pemberdayaan dan kinerja guru. Sedangkan teknik analisis regresi sederhana digunakan sebagai teknik analisis inferensial sehingga hipotesis dapat teruji. Adapun koefisien determinasi digunakan dalam mengukur besarnya pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pemberdayaan**

Pada variabel pemberdayaan memperoleh hasil analisis deskriptif sebesar 3,82 atau berada pada kategori tinggi. Maka persepsi responden mengenai pemberdayaan berkategori tinggi. Tabel di bawah ini merupakan skor rata-rata yang diperoleh dari setiap indikator yang diajukan sebagai ukurannya.

**Tabel 1**  
**Persepsi Responden terhadap Variabel Pemberdayaan (X<sub>1</sub>)**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Penafsiran</b>
Keinginan	1,2	3,24	Sedang
Kepercayaan	3,4,5,6,7	3,79	Tinggi
Percaya diri	8,9,10	4,11	Tinggi
Kredibilitas	11,12	3,94	Tinggi
Akuntabilitas	13,14	3,91	Tinggi
Komunikasi	15,16	3,87	Tinggi
<b>Rata-rata Variabel (X<sub>1</sub>)</b>		3,82	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Jawaban Responden

Dapat dilihat dari tabel 1, skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,11 pada indikator percaya diri dengan penafsiran tinggi. Dalam indikator percaya diri terdapat tiga pernyataan berkenaan dengan kepercayaan pihak sekolah dalam mendelegasikan tugas kepada guru, kebebasan memberikan ide dan saran, dan terbangunnya kerja sama antar bagian pekerjaan. Skor rata-rata tertinggi dari ketiga pernyataan yang diajukan yaitu terbangunnya kerja sama antar bagian pekerjaan sebesar 4,17 dengan penafsiran berkategori tinggi dan skor rata-rata terendah dari ketiga pernyataan tersebut adalah kebebasan ibu/bapak guru memberikan ide dan sebesar 4,02 yang ditafsirkan dalam kategori tinggi namun memiliki skor terendah di indikator percaya diri.

Skor rata-rata terendah pada pemberdayaan yaitu indikator keinginan sebesar 3,24 dengan penafsiran sedang. Dalam indikator keinginan terdapat dua pernyataan berkenaan dengan pelibatan guru dalam menyelesaikan masalah yang berkembang di sekolah dan pelibatan guru dalam pekerjaan di sekolah. Dari kedua pernyataan tersebut pernyataan berkenaan dengan pelibatan guru dalam pekerjaan di sekolah memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,41 dengan penafsiran tinggi sedangkan skor rata-rata terendah dari indikator keinginan berkenaan dengan pelibatan guru dalam menyelesaikan masalah yang berkembang di sekolah sebesar 3,07 dengan penafsiran sedang. Sehingga rata-rata variabel pemberdayaan sebesar 3,82 dengan penafsiran tinggi.

### **Kinerja Guru**

Pada variabel kinerja guru memperoleh hasil analisis deskriptif sebesar 3,77 atau berada pada kategori tinggi. Maka diketahui kinerja guru pada sekolah tersebut dikategorikan tinggi. Tabel di bawah ini merupakan skor rata-rata yang diperoleh dari setiap indikator yang diajukan sebagai ukurannya.

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Penafsiran</b>
Perencanaan Pembelajaran	1,2,3	3,63	Tinggi
Pelaksanaan Pembelajaran	4,5,6,7	3,86	Tinggi
Evaluasi Pembelajaran	8,9,10	3,79	Tinggi
<b>Rata-rata Variabel (Y)</b>		3,77	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Jawaban Responden

Berdasar pada tabel 2 di atas diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi berada pada indikator pelaksanaan pembelajaran yaitu sebesar 3,86 dengan penafsiran tinggi. Dalam indikator pelaksanaan pembelajaran terdapat empat pernyataan berkenaan dengan efektivitas komunikasi guru dengan siswa, ketepatan penerapan metode yang guru gunakan untuk mendorong pemahaman siswa, ketepatan penggunaan media pembelajaran, dan terciptanya kondisi kelas yang nyaman untuk belajar. . Skor rata-rata tertinggi dari keempat pernyataan yang diajukan yaitu efektivitas komunikasi guru dengan siswa dan ketepatan penerapan metode yang guru gunakan untuk mendorong pemahaman siswa sebesar 3,90 dengan penafsiran kategori tinggi dan skor rata-rata terendah dari ketiga pernyataan tersebut adalah ketepatan penggunaan media pembelajaran sebesar 3,80 yang ditafsirkan dalam kategori tinggi namun memiliki skor terendah di indikator pelaksanaan pembelajaran.

Di samping itu, indikator yang memiliki skor rata-rata rendah yaitu indikator perencanaan pembelajaran sebesar 3,62 dengan penafsiran tinggi. Dalam indikator perencanaan pembelajaran terdapat tiga pernyataan berkenaan dengan kelengkapan komponen Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), ketepatan komponennya, dan ketepatan waktu dalam pengumpulan administrasi program belajar. Dari ketiga pernyataan tersebut pernyataan kelengkapan komponen dan ketepatan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,63 dengan penafsiran tinggi sedangkan skor rata-rata terendah dari indikator pelaksanaan pembelajaran berkenaan dengan ketepatan waktu dalam pengumpulan administrasi program belajar sebesar 3, 61 dengan penafsiran tinggi. Sehingga rata-rata pada variabel kinerja guru menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,77 dengan penafsiran tinggi.

### **Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan perhitungan hipotesis dari pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0 diketahui bahwa variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh positif

terhadap kinerja guru, atau mempunyai pengaruh secara parsial yang diketahui melalui uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,248. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang memiliki taraf signifikansi 5% dan  $t_{(41-2-1)}$  yaitu sebesar 1,686, maka hasil perolehan menunjukkan nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $4,248 > 1,686$ ), sehingga  $H_0$  dinyatakan ditolak,  $H_1$  dinyatakan diterima, hal ini berarti “pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja guru”.

Berdasarkan pengujian hipotesis, persamaan regresi linier sederhana antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 6,974 + 0,502 (X)$ . Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan satu arah yang berarti apabila terjadinya kenaikan ataupun penurunan pada satu variabel akan berpengaruh juga pada peningkatan ataupun penurunan variabel lainnya. Dengan demikian maka ketika ada peningkatan atau penurunan pada variabel pemberdayaan maka dipastikan terdapat pula peningkatan atau penurunan terhadap kinerja guru.

Perhitungan koefisien korelasi memperoleh hasil yaitu sebesar 0,562. Jika dilihat pada kriteria untuk melakukan interpretasi terhadap hasil koefisien korelasi tersebut, 0,562 pada rentang 0,40 – 0,59 dengan tingkat hubungan menunjukkan kategori sedang atau cukup. Hasil perhitungan tersebut memperlihatkan adanya pengaruh yang sedang atau cukup dari pemberdayaan terhadap kinerja guru.

Dari besarnya koefisien korelasi tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$  /  $R^2$ ) memperoleh nilai sebesar  $(0,562^2 \times 100\%)$  31,6%, yang berarti pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja 31,6% sedangkan 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, secara keseluruhan hasil penelitian di atas, memperoleh kesimpulan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja guru yaitu pemberdayaan.

Pernyataan tersebut juga diungkapkan oleh peneliti sebelumnya yaitu dalam penelitian Suryadewi mengindikasikan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitiannya, pemberdayaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta nyaman akan membuat karyawan berkontribusi optimal dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan, moral dan mutu karyawan pun akan meningkat dan nantinya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri (Suryadewi, Dunia, & Suharsono, 2014). Dalam hal ini, guru yang diberdayakan akan merasa dirinya sangat diperlukan di sekolah, segala hal yang dilakukan berdampak baik untuk sekolah, kepuasan kerja guru pun akan muncul sehingga termotivasi untuk lebih meningkatkan kemampuannya, semakin efisien dalam melakukan tugasnya, sehingga terciptalah kinerja yang baik.

Selain itu, adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohaeni juga mengungkapkan pendapat yang sama, dimana adanya pengaruh positif antara pemberdayaan terhadap kinerja karena kinerja yang baik dapat tercapai akibat berkualitasnya sumber daya manusia yang ada ditunjang dengan kemampuan organisasi melakukan pemberdayaan (Rohaeni, 2016, hal. 42).

## **KESIMPULAN**

Pemberdayaan terukur melalui enam indikator yang kemudian dijabarkan menjadi 16 item pernyataan berada pada kategori tinggi. Kinerja guru terukur melalui tiga indikator yang kemudian dijabarkan menjadi 10 item pernyataan yang diajukan berkategori tinggi. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran persentase pengaruhnya sebesar 31,6% berkategori sedang atau

cukup. Hubungan pemberdayaan dengan kinerja guru berjalan satu arah, maka pemberdayaan yang meningkat akan disertai kinerja guru yang meningkat pula.

Indikator keinginan (*desire*) dalam variabel pemberdayaan masih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan pelibatan guru dalam menyelesaikan masalah yang sedang berkembang di sekolah dan dilibatkannya guru dalam pekerjaan di sekolah. Kemudian, indikator perencanaan pembelajaran dalam variabel kinerja guru pun masih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan kelengkapan dan ketepatan guru SMK dalam membuat perencanaan program pembelajaran diantaranya dari kelengkapan dan ketepatan komponen RPP dan ketepatan waktu dalam pengumpulan administrasi program belajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blase, J. (2001). *Empowering Teachers Second Edition: What Successful Principals Do*. California: Corwin Press, Inc.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Lantanida Journal*, 4(2), 112-117.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Study Kasus pada PT. Sinar Sosro wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(1), 12-27.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Tjik, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work life balance and job performance teachers. *International Journal of Educational Management*, 1-28.
- Leovani, E. (2016). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) di PT. Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, XX(02), 245-261.
- Lismeida, R. A., & Meilani, R. I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 57-65.
- Majid, A. (2007). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Midayanti, N. (2019). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Putri, A. D., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 202-211.
- Rohaeni, H. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bsnis Islam*, 1(1), 40-52.
- Sahoo, C. K. (2011). Employee Empowerment: A Strategy towards Workplace Commitment. *European Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 11, 46-54.



- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Usop, A. M., Askandar, K., Kadtong, M. L., & Usop, D. A. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.