

ANALISIS KUALITAS KINERJA BIROKRASI SMA NEGERI 1 TARIK KECAMATAN TARIK KABUPATEN SIDOARJO

Salsabilah Putri¹, Zafira Azarin², Dewi Casmiwati³

¹²³Universitas Hang Tuah, Surabaya

Alamat Korespondensi: salsablppbilah@gmail.com

Abstract: The study was intended to analyses the quality of performance of bureaucracy at state high school 1 attraction, Sidoarjo, Indonesia. The focus of this study is teacher performance in improving the quality of learning. This article emphasizes the importance of professional training and development for teachers to improve their performance. The concept of performance, both individual and organizational, and the importance of achieving goals are also discussed in this article. The research method used is a qualitative descriptive method. This article provides examples of the findings and conclusions related to teacher performance in improving the quality of learning at the state high school 1. Recommendations for further research and comprehensive reference lists are also presented. The study has significant implications in improving the quality of education at public high school 1 and may also be applicable in other schools. By understanding factors that affect teacher performance and identifying areas that need to be improved, schools can develop effective strategies to improve the quality of learning. Professional training and development for teachers also need attention so they can better teach and contribute to better results for students.

Keywords: performance, organizational performance, teachers.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas kinerja birokrasi di SMA Negeri 1 Tarik, Sidoarjo, Indonesia. Fokus penelitian ini adalah kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Artikel ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Konsep kinerja, baik individu maupun organisasional, dan pentingnya dalam mencapai tujuan juga dibahas dalam artikel ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Artikel ini memberikan contoh temuan dan kesimpulan terkait kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMA Negeri 1 Tarik. Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut dan daftar referensi yang komprehensif juga disajikan. Penelitian ini memiliki implikasi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Tarik dan mungkin juga dapat diterapkan di sekolah-sekolah lain. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sekolah dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru juga perlu diperhatikan agar mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih baik dan berkontribusi pada hasil yang lebih baik bagi siswa.

Kata Kunci : kinerja, kinerja organisasi, guru.

Pendahuluan

Guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan, keahlian, dan nasehat kepada siswa dari anak-anak hingga tumbuh kembang menjadi dewasa. Banyak anak-anak yang sudah tumbuh berkembang hingga dewasa masih

mengingat materi pelajaran yang diajarkan oleh gurunya serta pesan yang disampaikan kepada siswa saat mereka masuk ke kelas dan melakukan proses belajar-mengajar. Dengan cara ini, siswa tetap ingat instruksi, petunjuk, arahan, dan bimbingan yang diberikan oleh guru mereka saat mereka masih berada di bangku sekolah (Arfah & Muhidin, 2018).

Didalam dunia pendidikan terdapat beberapa pelaku yang menjadi penggerak dan suksesnya suatu sistem. Pelaku penggerak pendidikan yang ada saat ini di Indonesia salah satunya adalah guru. Guru di Indonesia memiliki status yang berbeda-beda yaitu guru dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN), guru honorer dan guru swasta (guru non ASN dengan pembayaran upah dari pihak yayasan sekolah swasta dimana mengajar). (Kurniawan, n.d.)

Berbicara soal pendidikan, tentunya tidak terlepas dari figur guru, karena maju mundurnya pendidikan tergantung pada kinerja guru itu sendiri. Peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui peningkatan kualitas guru, karena guru adalah orang yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya manusia. Guru adalah tenaga pendidik yang mentransfer sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didiknya, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didiknya, agar anak didiknya memiliki pengetahuan, ketrampilan, serta kepribadian yang luhur. (Harefa Dosen STKIP Nias Selatan et al., 2020)

Berbagai upaya selalu dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai perubahan dalam pengembangan kurikulum, dengan pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru (sertifikasi guru), pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan dan pembelajaran lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. (Rahman et al., 2015)

Untuk menjadi guru yang baik harus memiliki dasar-dasar kemampuan sebagai wewenang dalam menjalankan tugasnya, memiliki sikap sebagai panutan (sabar, bijaksana, ramah, murah hati, adil dan sebagainya), serta bertindak profesional seperti yang dinyatakan dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah" (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan waktu, menurut Agus Dwiyanto (1995: 45). Dalam pendidikan, kinerja guru dapat diukur dari seberapa baik mereka melakukan tugas mereka sebagai pendidik dan seberapa baik mereka dapat mendorong siswa untuk mencapai hasil belajar yang terbaik. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja; itu juga dipengaruhi oleh waktu dan kualitas, menurut definisi ini.

Guru profesional adalah guru yang mengutamakan kualitas layanan dan produknya. Layanan guru harus memenuhi standar kebutuhan masyarakat, negara, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan siswa berdasarkan potensi dan kecakapan mereka. Guru bukan hanya sebagai pengajar materi yang mengisi kognitif siswa saja, tetapi juga sebagai pendidik yang mampu membimbing siswa ke arah yang lebih baik.

Fokus pada status guru ASN. UU No 5 Tahun 2014 menetapkan bahwa ASN harus menjadi pegawai yang integritas tinggi, profesional, netral, dan apolitis yang tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). semangat nasionalisme, antara lain. Jadi, pasal 69 bagian 4 menjelaskan tentang Kompetensi yang dimiliki menentukan pengembangan karir ASN. Skill yang dimaksud termasuk teknis, manajerial, dan sosial budaya. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan semua ini. Dalam Pada bagian berikutnya, dijelaskan bahwa peluang untuk meningkatkan kompetensi diberikan. kepada karyawan melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Setiap kemampuan pegawai telah dipersiapkan secara menyeluruh oleh pemerintah. Namun, bukti lapangan menunjukkan bahwa program tersebut dilaksanakan, tetapi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja pegawai.

SMA Negeri 1 Tarik merupakan Sekolah Menengah Atas yang bertempat di Jalan Raya Janti kecamatan Tarik-Sidoarjo, Jawa Timur yang berdiri pada tahun 2002 yang saat itu dipimpin oleh Bapak Bambang Eko Sudarso yang berkoordinasi dengan Camat Tarik yang dipimpin oleh Bapak Drs. Samsul Rizal. SMAN 1 TARIK memberikan motivasi untuk pekerjaan dan menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan di mana guru dapat fokus pada pekerjaan mereka. Hal ini diberikan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan tanggung jawab guru. Motivasi kerja diberikan karena kinerja guru meningkat. Dalam hal ini, SMAN 1 Tarik Sidoarjo memberikan pengarah dan apresiasi sebagai bentuk penghargaan atas kerja kerasnya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Sementara iklim sekolah dibentuk oleh hubungan yang baik antara guru diharapkan bahwa iklim sekolah yang kondusif akan meningkatkan produktivitas guru sehingga mereka dapat mencapai tujuan sekolah dan tujuan yang telah ditentukan. Adanya motivasi kerja dan lingkungan sekolah yang positif diharapkan akan membuat pembelajaran lebih mudah dilakukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut penelitian yang dilakukan oleh, menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru SMA memiliki dampak signifikan pada kinerja mereka (Sudargini SMA Negeri, 2021). Guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, pelatihan yang relevan, dan pemahaman mendalam tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan, cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik dan berkontribusi pada hasil yang lebih baik bagi siswa. Studi yang dilakukan oleh Analisis kinerja guru di sekolah menengah harus mempertimbangkan sejauh mana mereka berhasil menerapkan kurikulum nasional atau sekolah (Armardini et al., n.d.). Guru yang memahami kurikulum dengan baik dan mampu mengubah materi pelajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih baik. Peneliti menyarankan bahwa guru harus menerima pelatihan dan pengembangan diri, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Menurut penelitian (Misbah, 2022) Kemampuannya untuk mengukur dan melaporkan kemajuan siswa serta memberikan umpan balik yang bermanfaat kepada siswa merupakan komponen penting dari kinerja guru yang baik di sekolah menengah atas. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional di SMA Negeri et al., 2014) pada tahun (2014) menemukan bahwa pengembangan

profesional guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Guru yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan berkesinambungan cenderung mengajar dengan lebih baik dan membantu siswa mencapai hasil yang lebih baik. Namun, kerja sama dengan pembimbing siswa, evaluasi pembelajaran, dan penilaian masih menjadi masalah. Menurut studi Dadang Wahyudin ada perbedaan kinerja guru SMA di daerah perkotaan dan pedesaan Kabupaten Jember. Guru di daerah pedesaan masih belum mampu menggunakan media pembelajaran dengan efektif dan memfasilitasi kebutuhan siswa dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kualitas kinerja birokrasi di SMA Negeri 1 Tarik, termasuk efektivitas, efisiensi, integritas, dan akuntabilitas. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan atau rekomendasi untuk meningkatkan kinerja birokrasi SMA Negeri 1 Tarik di masa depan, sehingga layanan pendidikan yang lebih baik dan efisien dapat disediakan untuk siswa dan masyarakat setempat. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi penelitian terkait kinerja birokrasi pendidikan yang lebih lanjut.

Kerangka Teori

Kinerja

Kualitas kinerja guru di SMA sangat penting untuk menjamin pendidikan berkualitas tinggi bagi siswa. Kualitas kinerja guru terdiri dari berbagai komponen yang berkontribusi pada efektivitas mereka dalam mengajar dan mempengaruhi hasil belajar siswa. Untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, kinerja karyawan harus sesuai dengan program kerja organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas (Widya et al., 2023).

Kinerja, menurut Agus Dwiyanto (1995: 45) adalah tingkat pencapaian hasil kerja atau tingkat pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja terdiri dari besaran atau variabel yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan, seperti output, efisiensi, dan efektivitas. Indikator kinerja lainnya termasuk produktivitas, yang merupakan konsep efisiensi (output dan input), kualitas layanan, dan responsivitas, yang merupakan kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika dan moral. Kinerja, menurut Prawirosentono (1999: 20), adalah hasil kerja atau prestasi seseorang atau organisasi.

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2000:164), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Nawawi H. Hadari (1997:89), kinerja adalah hasil dari melakukan pekerjaan, baik fisik atau mental maupun non-fisik.

Dalam hal kinerja, Djoko Widodo (2007:80) menyatakan bahwa "Faktor yang mempengaruhi kinerja suatu lembaga dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya, faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu faktor individu (pelaku) dan organisasi. Jika dikaitkan dengan kinerja aparatur

pemerintah daerah, faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yakni faktor aparatur pemerintah daerah (birokrat) dan organisasi (pemda).

Kinerja Organisasi

Dalam buku Teori, Pengukuran, dan Implikasi, Lizan Poltak (2012:87) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai efektivitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan kelompok yang relevan melalui upaya sistematis dan meningkatkan kemampuan secara konsisten untuk mencapai kebutuhan tersebut.

Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan informasi tentang kinerja organisasi. Informasi ini dapat digunakan untuk menilai apakah proses kerja yang dilakukan organisasi telah mencapai tujuan atau tidak. Meskipun demikian, faktanya banyak organisasi tidak memiliki informasi tentang kinerja mereka sendiri.

Kinerja organisasi, menurut Kebab (2004:183), didefinisikan sebagai tingkat kemampuan sebuah kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan penting sehingga mereka dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam konteks suatu organisasi, kinerja berarti melakukan, melaksanakan, atau menjalankan tugas atau kewajiban yang diberikan kepada setiap anggota organisasi. Menurut Handoko Hani (2001:69), kinerja organisasi menggambarkan seberapa jauh pencapaian hasil organisasi dibandingkan dengan kinerja sebelumnya (previous performance) dibandingkan dengan organisasi lain (benchmarking) dan pencapaian tujuan dan target organisasi (dalam Keban, 2004: 193).

Kinerja organisasi, menurut Atmosudirjo (2007:176), didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan dari setiap kelompok yang terlibat melalui upaya sistemik dan peningkatan terus menerus kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dengan kata lain, guru harus semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai prestasi yang tampak sebagai keberhasilan kerja. Namun, prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut, tetapi keberhasilan yang berasal dari proses belajar mengajar. Selain itu, kinerja guru ditentukan oleh pekerjaannya dan kemampuan individu dalam bidang tersebut. Kepuasan kerja seseorang juga berhubungan dengan keberhasilan kerja (Mangkunegara, 2007:67).

Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dan kinerja pendidik sangat terkait. Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi: intrinsik, ekstrinsik, dan sosial (Schnake, 1983). Respon kognitif dan afektif orang terhadap lingkungan kerja mereka juga merupakan satu dimensi (Schnake, 1983). Begitupun dengan seorang guru, kepuasan kerja adalah hal yang paling penting bagi setiap orang. Ketika pendidik memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, mereka diharapkan memiliki kinerja akademik yang baik. Menurut Biswas et al (2011) dan Siengthai et al (2016), konstruksi multidimesi dari kepuasan kerja menunjukkan evaluasi emosional seseorang tentang harapan yang diharapkan dan apa yang didapat dari pekerjaan mereka. Menurut penelitian (Aboazoum et al., 2015;

Ayaz, 2018; Biswas & Varma, 2011; Inuwa, 2015; Siengthai & Pila-Ngarm, 2016; Thamrin, 2012), kepuasan kerja berdampak pada kinerja setiap orang. Jika kepuasan kerja meningkat, kinerja akan meningkat. (Kurniawan, 2020)

Kinerja Guru Dan Pelatihan

Faktor lain yang penting untuk dipertimbangkan adalah pengembangan karir dan pelatihan individu, yang secara langsung melibatkan karyawan yang berfokus pada aspek kerja (Anitha, 2014). Kurniawan (2020) Program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang baik yang memberikan keunggulan kompetitif selain membantu karyawan berkembang. Diharapkan bahwa mengikuti program pelatihan perusahaan akan berdampak positif baik pada individu maupun organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang melakukan investasi dalam program pelatihan karyawan mereka (Anitha, 2014; Elnaga & Imran, 2013). Peneliti sebelumnya, seperti Afshan Sultana, Sobia Irum (2012); Ahmad et al. (2015); Diab (2015); Elnaga dan Imran (2013); Falola et al. (2014); dan Kum (2014), telah banyak menyelidiki pelatihan untuk menentukan bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja.

Definisi Konsep

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, Anda harus menerapkan konsep-konsep berikut: 1) Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan tujuan, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi atau instansi. 2) Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan setiap kelompok yang terlibat melalui upaya sistematis dan upaya untuk meningkatkan kemampuan secara konsisten untuk memenuhi kebutuhan tersebut. 3) Penelitian ini menyelidiki kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMAN 1 Tarik.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. yaitu "berusaha mengungkapkan dan menginterpretasikan fenomena yang tengah berkembang" (Faisal, 1989 : 119). Berikut adalah beberapa karakteristik utama penelitian deskriptif:

- 1) Menggambarkan peristiwa yang bersifat fakta
- 2) Dilakukan melalui survei, sehingga penelitian ini mencakup semua pendekatan penelitian kecuali historis dan eksperimental
- 3) Mengidentifikasi masalah atau mendapatkan alasan atau keadaan dan praktik yang masih ada
- 4) Menjelaskan topik yang dikelola oleh kelompok orang tertentu pada saat yang sama.

Menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian. Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Di dalam metode penelitian kualitatif,

lazimnya data dikumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu; 1). wawancara, 2). observasi, 3). dokumentasi, dan 4). diskusi terfokus (Focus Group Discussion). Dalam pengumpulan data, peneliti menggabungkan beberapa sumber data untuk memastikan keakuratan dan keterpercayaan hasil yaitu dari observasi dan wawancara. Selanjutnya, peneliti dalam melakukan analisis data dalam metode penelitian kualitatif, sangat penting untuk memperhatikan interpretasi dari data kualitatif tersebut. Ada beberapa tahapan dalam analisis data yang dilakukan, transkripsi data, kategorisasi data, reduksi data, deskripsi data, interpretasi data dan pelaporan (Lukas S. Musianto, 2002).

Hasil dan Pembahasan

Untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, kinerja organisasi harus sesuai dengan program kerja organisasi. Kinerja organisasi sering diartikan sebagai pencapaian tugas.

Kinerja, menurut Agus Dwiyanto (1995: 45) adalah tingkat pencapaian hasil kerja atau tingkat pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja terdiri dari besaran atau variabel yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan, seperti output, efisiensi, dan efektivitas. Indikator kinerja lainnya termasuk produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas yang merupakan kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan.

Dalam rangka melaksanakan meningkatkan kualitas pembelajaran, Guru harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan semangat belajar para siswa/i melalui kerja sama dan beragam inovasi pembelajaran. Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang unggul merupakan tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas.

Produktivitas

Tabel 1. Kinerja Guru SMAN 1 Tarik

| No | Indikator Kinerja Guru | Baik | Cukup | Kurang |
|----|---|------|-------|--------|
| 1 | Perencanaan program kegiatan pembelajaran | ✓ | | |
| 2 | Pelaksanaan Kegiatan pembelajaran | ✓ | | |
| 3 | Pengelolaan kelas | | ✓ | |
| 4 | Menggunakan media dan sumber Pembelajaran | ✓ | | |
| 5 | Menggunakan metode pembelajaran | ✓ | | |
| 6 | Evaluasi/penilaian pembelajaran | ✓ | | |

Sumber : Database SMAN 1 Tarik

Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di SMAN 1 TARIK secara umum termasuk dalam kategori Baik dalam hal merencanakan kegiatan pembelajaran, menggunakan media sumber belajar, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menggunakan pendekatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi dan penilaian. Oleh karena itu, guru harus siap sebelum mulai mengajar. Mereka juga harus berjalan dan maju sesuai dengan bimbingan dan koordinasi kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan (Entang et al., 2019). Berdasarkan hasil indikator produktivitas kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMAN 1

TARIK sudah berjalan cukup efektif. Dimana semua guru selalu tepat waktu dalam mengajar dan selalu memberikan inovasi pembelajaran yang menyenangkan bagi para murid.

Kualitas Pelayanan

cangkupan kualitas pelayanan dalam indikator fasilitas pelayanan masih belum berjalan dengan efektif, dimana fasilitas dan SDMnya kurang memadai. contohnya seperti, kurangnya lab bahasa untuk para murid dan kurangnya beberapa guru mapel.

Responsivitas

Indikator responsivitas pada kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMA Negeri 1 Tarik sudah berjalan dengan efektif. Dimana para guru sangat tanggap dan cepat memberi solusi dalam menangani keluhan para murid dan wali murid.

Responsibilitas

Indikator responsibilitas pada kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMA Negeri 1 Tarik sudah berjalan dengan efektif. Dimana bentuk pertanggungjawabannya dapat terjamin seperti diadakan rapat bersama guru dan wali murid untuk membahas pengembangan prestasi murid.

Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMA Negeri 1 dimana metode pembelajaran yang diberikan susah sesuai dengan peraturan perundangan. Sehingga indikator akuntabilitas kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMA Negeri 1 Tarik sudah berjalan dengan efektif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Guru

Kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memengaruhi cara mereka mengajar dan hasil belajar siswa. Faktor-faktor berikut mempengaruhi kualitas kinerja guru di SMA 1 Tarik (Perbatasan Melalui Pemanfaatan Tik et al., 2013)

1. Kualifikasi dan Pendidikan Guru

Kualitas pengajaran dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan guru dan spesialisasi mereka dalam mata pelajaran yang diajarkan. Guru dengan kualifikasi yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang materi pelajaran.

2. Kompetensi Pedagogis

Kemampuan guru untuk merancang dan memberikan pengajaran yang efektif adalah faktor penting. Kemampuan ini mencakup membuat rencana pelajaran, memilih metode pengajaran yang tepat, dan memberikan kritik konstruktif.

3. Pemahaman tentang Kebutuhan Siswa

Guru yang tahu tentang kebutuhan dan gaya belajar siswa mereka mampu mengubah pengajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa mereka, termasuk mengidentifikasi siswa yang membutuhkan perhatian khusus.

4. Kemampuan Manajemen Kelas
Sangat penting bagi guru untuk menjaga disiplin kelas dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman dan terorganisir. Guru yang efektif dalam manajemen kelas dapat membantu siswa fokus pada pembelajaran.
5. Kemampuan Komunikasi
Faktor penting dalam kualitas kinerja adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan baik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Guru harus dapat menjelaskan ide dengan mudah dipahami dan memberikan kritik yang konstruktif.
6. Kemampuan Beradaptasi
Kemampuan guru untuk beradaptasi dengan cepat dengan perubahan pendidikan, termasuk perubahan dalam kurikulum, metode pengajaran, dan teknologi, adalah kualitas penting.
7. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik
Pengembangan sasaran kinerja, evaluasi yang berbasis bukti, dan umpan balik konstruktif adalah proses yang dapat membantu guru terus meningkatkan pendidikan.
8. Kebijakan Pendidikan dan Standar Penilaian
Pemerintah atau lembaga pendidikan dapat menetapkan kebijakan dan standar penilaian yang dapat memengaruhi cara guru mengajar. Guru harus memahami dan mematuhi kebijakan ini.
9. Dukungan dari Keluarga dan Orang Tua
Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh keterlibatan orang tua dan dukungan mereka terhadap pendidikan anak-anak mereka. Untuk mencapai hasil belajar yang baik, kerja sama antara guru, orang tua, dan siswa sangat penting.
10. Pengalaman dan Pengembangan Profesional
Seiring berjalannya waktu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pengalaman mengajar dan keterlibatan dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Semua elemen di atas saling terkait dan berkontribusi pada kualitas kinerja guru. Untuk memastikan pengajaran yang efektif dan hasil belajar yang optimal bagi siswa, dukungan dari sistem pendidikan dan komitmen guru terhadap pengembangan diri juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Upaya Perbaikan Kinerja Guru

Pemerintah Indonesia harus berusaha meningkatkan kualitas pendidikan karena mutu pendidikan sangat penting. Mulyasa (2009:6) menyatakan bahwa: "Upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru juga tidak dapat dilepas dari amanat desentralisasi dan otonomi dalam pendidikan. Sekolah telah diberikan otonomi yang luas dan diharapkan mampu melihat dan mengembangkan potensinya masing-masing".

Sekolah paling memahami kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan perbaikan dari stakeholder sekolah, salah satunya adalah guru. Guru merupakan faktor terpenting yang menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Karena guru adalah inti

dari peningkatan pendidikan, yang bergantung pada kualitas proses belajar mengajar, profesi guru harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dari pemerintah.

Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan martabat guru setelah menyadari situasi tersebut. Reformasi dunia pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah salah satu cara pemerintah mengatasi masalah kualitas guru yang buruk ini. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan melakukan perubahan besar dan menyeluruh terhadap guru. Perubahan ini mencakup pengembangan profesi guru, jaminan kesejahteraan guru, perlindungan guru, dan penghargaan guru melalui undang-undang khusus yang mengatur guru (Dosen et al., 2015).

Oleh karena itu, ada landasan yang kuat untuk memberikan peluang bagi guru untuk secara efektif meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa mendatang. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) memberikan penjelasan tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru. Dengan sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh negeri.

Kualifikasi akademik dan keprofesionalan guru yang akan dibuktikan dengan sertifikasi dewasa ini sangat penting untuk menjawab masalah yang sering muncul di kalangan masyarakat, terkait dengan gagasan bahwa guru tidak memiliki kemampuan dan tidak berpengalaman dalam pembelajaran. Posisi strategis guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran Kemampuan profesionalnya sangat memengaruhi kualitas hasil pendidikan (Dosen et al., 2015).

Upaya untuk meningkatkan kualitas guru ini didasarkan pada fakta bahwa kelemahan guru. Faktor utama yang menunjukkan kinerja yang buruk dari instruktur dalam melaksanakan pembelajaran, sebagaimana yang diusulkan oleh Mulyasa (2008:9) terkait dengan:

Tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utama mengajar (teaching), yaitu: (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurang kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, (g) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Seperti yang disebutkan di atas, masalah kualitas guru yang rendah di Indonesia harus diselesaikan secara menyeluruh, mencakup kesejahteraan, kualifikasi, pembinaan, perlindungan profesi, dan administrasinya. Ini menunjukkan bahwa guru Indonesia memiliki profesionalisme yang sangat rendah, yang secara keseluruhan berkontribusi pada kualitas pendidikan yang rendah di seluruh negeri.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Kesimpulan dari artikel tersebut adalah bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Tarik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran telah berjalan dengan efektif. Guru-

guru telah bertanggung jawab dalam mengembangkan prestasi murid dengan mengadakan rapat bersama guru dan wali murid. Selain itu, guru-guru juga telah menjalankan akuntabilitas kinerja mereka dengan memberikan metode pembelajaran sesuai dengan peraturan perundangan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Guru yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan berkesinambungan cenderung mengajar dengan lebih baik dan membantu siswa mencapai hasil yang lebih baik. Namun, masih ada masalah dalam kerja sama dengan pembimbing siswa, evaluasi pembelajaran, dan penilaian.

Kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru SMA juga memiliki dampak signifikan pada kinerja mereka. Guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, pelatihan yang relevan, dan pemahaman mendalam tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan, cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik dan berkontribusi pada hasil yang lebih baik bagi siswa. Oleh karena itu, guru perlu menerima pelatihan dan pengembangan diri serta memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran.

Dalam konteks SMA Negeri 1 Tarik, penelitian ini bertujuan untuk menentukan kualitas kinerja birokrasi, termasuk produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau rekomendasi untuk meningkatkan kinerja birokrasi SMA Negeri 1 Tarik di masa depan, sehingga layanan pendidikan yang lebih baik dan efisien dapat disediakan untuk siswa dan masyarakat setempat. Temuan penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi penelitian terkait kinerja birokrasi pendidikan yang lebih lanjut.

Rekomendasi

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk melibatkan lebih banyak responden dari berbagai sekolah dan daerah untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif tentang kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti dukungan kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja. Penelitian juga dapat melibatkan penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti penelitian kuantitatif, untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan objektif tentang kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Arfah, M., & Muhidin, S. A. (2018). HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DENGAN HASIL BELAJAR SISWA SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 42. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11763>
- Armadani, P., Kartika Sari, P., Abdullah, F. A., & Setiawan, M. (n.d.). Analisis Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Pada Siswa-Siswi SMA Negeri 1 Junjung Sirih. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Januari, 2023(1), 341–347. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527654>

- Dosen, L., Tarbiyah, F., Keguruan, D., & Ar-Raniry, U. (2015). UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU (Vol. 3, Issue 1). Januari-Juni. <http://mediaindonesia.com,2008>
- Entang, M., SMKS Pandu Cibungbulang, G., & Bogor, K. (2019). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU MELALUI PENGEMBANGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KREATIVITAS KERJA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Harefa Dosen STKIP Nias Selatan, D., Kunci, K., Guru IPA Fisika, P., & Kerja, L. (2020). PENGARUH PERSEPSI GURU IPA FISIKA ATAS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KABUPATEN NIAS SELATAN.
- Kurniawan, R. (n.d.). ANALISIS ANTISEDEN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI TERAKREDITASI A DI KOTA BATAM. *Jurnal Benefita*, 5(3). <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i3.5169>
- Kurniawan, R. (2020). ANALISIS ANTISEDEN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI TERAKREDITASI A DI KOTA BATAM. *Jurnal Benefita*, 5(3), 489–501. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i3.5169>
- Lukas S. Musianto. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Misbah, S. (2022). Penerapan Metode Umpan Balik (Feed Back Partner) untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Materi Struktur dan Kebahasaan Teks Anekdote Kelas X IPS-2 SMAN 4 Kota Bima Semester 1 Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 2(2), 63–74. <https://doi.org/10.53299/jppi.v2i2.219>
- Perbatasan Melalui Pemanfaatan Tik, D., Siahaan Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan, S., Jalan Martadinata Ciputat, K. R., & Selatan, T. (2013). MENUJU KE ARAH PENDIDIKAN BERKUALITAS DI DAERAH TERTINGGAL TOWARD QUALITY EDUCATION IN THE LESS-DEVELOPED DISTRICTS AND FRONTIERS THROUGH THE UTILIZATION OF ICT. In *Jurnal Teknodik* (Vol. 17). <http://sa.itb.ac.id/Ketentuan%20Lain/UUNo142005>
- Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional di SMA Negeri, P., Kabupaten Tulungagung, K., Negeri Kauman, S. I., & Tulungagung, K. (2014). PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU MELALUI PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH BAGI GURU PROFESIONAL DI SMA NEGERI 1 KAUMAN KABUPATEN TULUNGAGUNG *Teacher Professionalism Development Through Writing Scientific Papers For Teachers In Professional SMA Negeri 1 Kauman District Tulungagung Lilies Noorjannah*.
- Rahman, A., Dan, H., & Yahya, M. (2015). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta).
- Sudargini SMA Negeri, Y. (2021). Peran Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan kompetensi Guru SMA Negeri di Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(6), 13–21. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Widya, A., Agnes Dinantia, H., & Ludtfti Arifin, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan

Kualitas Pelayanan Tata Usaha Terhadap Kepuasan Guru Dan Orang Tua Murid SMA Negeri 70 Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1).