

STUDI DESKRIPTIF KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENCAPAIAN AKREDITASI DI SMAN 2 TANJUNG KABUPATEN TABALONG

Muhammad Ihsan Nurrahman* ; Muhammad Riyandi Firdaus
hajiisan137@gmail.com ; riyandi@stiatabalong.ac.id

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung Tabalong
Telp/Fax (0526)2022484 Kode Pos 7012
Email : info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Pendidik dan tenaga kependidikan berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan berperan serta dalam pencapaian akreditasi di sekolah dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk Mendeskripsikan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong. Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, pengumpulan data penelitian diperoleh dengan melakukan wawancara dengan 3 orang informan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pengambilan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam Pencapaian Akreditasi di SMAN 2 Tanjung sudah Sangat Baik, hal ini dapat dilihat dari pengaturan suasana kerja, kelengkapan sarana prasarana sekolah, tingkat kompetensi, dorongan penghargaan secara efektif, dan penyediaan sumber belajar.

Kata Kunci : Efektivitas Kinerja, Tenaga Kependidikan, Akreditasi.

DESCRIPTIVE STUDY OF TEACHER AND EDUCATION STAFF PERFORMANCE IN ACHIEVING ACCREDITATION AT SMAN 2 TANJUNG, TABALONG DISTRICT

ABSTRACT

Teachers and education staff are involved in educational institutions or organizations with an understanding of educational philosophy and theory and actively engage in the implementation and administration of education. They play a crucial role in achieving school accreditation through their performance in the educational process within the educational unit. This study aims to describe the performance of teachers and education staff in achieving accreditation at SMAN 2 Tanjung, Tabalong District. The research employs a descriptive qualitative method, with data collection obtained through interviews with three informants. The data analysis technique used in this study is the interactive model, which includes data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing. Data collection techniques include interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that the performance of teachers and education staff in achieving accreditation at SMAN 2 Tanjung is categorized as very good. This is evident from the organization of the work environment, the completeness of school facilities and infrastructure, the level of competence, effective motivational rewards, and the provision of learning resources.

Keywords: Performance Effectiveness, Education Staff, Accreditation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut (Siagian, 2012) administrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Dewi, 2011) dalam buku pengantar administrasi mengatakan bahwa administrasi memiliki pengertian dalam arti yaitu sebagai pekerjaan tulis menulis atau ketatausahaan atau kesekretarian yaitu meliputi kegiatan menerima, mencatat, menghimpun, mengolah, mengadakan, mengirim, menyimpan.

Menurut (The Liang Gie, 2009) dalam bukunya administrasi perkantoran modern mengatakan bahwa administrasi memiliki pengertian dalam arti luas, yaitu Administrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya. Hal tersebut menyelesaikan bahwa serangkaian kegiatan yang memerlukan proses kerja sama dan bukan merupakan hal yang baru karena dia telah timbul bersama-sama dengan timbulnya pemidahan manusia. Berdasarkan dari beberapa definisi diatas menunjukkan bahwasanya administrasi merupakan hal yang penting. Tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan tidak lepas dari kegiatan administrasi ketatausahaan.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu bagian terpenting dalam memberi kontribusi pembangunan nasional. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Oleh karena itu, pemerintah harus mampu memposisikan pendidikan sebagai sebuah kebutuhan bersama.

Dalam memenuhi standar pendidikan kita sudah tidak asing lagi dengan kata kinerja, tidak hanya dalam dunia pendidikan saja, kinerja dapat kita terapkan dalam berbagai hal. Kinerja ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Indikator kinerja adalah hasil kerja kualitas atau kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada banyak penelitian yang sudah

dilakukan terhadap kinerja. Yang sudah melakukan penelitian mengungkapkan pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja, dan status sosial ekonomi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang (Pramesiti & Muhyadi, 2018). Sebagian lain mengatakan bahwa Kinerja guru di SMA Negeri 3 Gunungsitoli belum maksimal, dimana masih terdapat guru yang belum mampu untuk mengelola kelas dengan baik, dimana mayoritas guru masih menggunakan cara klasik dalam mengajar yakni hanya menggunakan metode ceramah, diskusi dan penugasan. Pembelajaran cenderung membosankan bagi siswa

karena bersifat monoton dan tidak menarik (Zebua, Siahaan, & Erlina, 2021). Meski demikian tidak satupun dari mereka yang melihat kinerja dalam aspek pencapaian akreditasi, padahal ini sangat penting. Penelitian ini akan mengamati kinerja dari sudut pandang pencapaian akreditasi. Berdasarkan fakta lapangan yang ada, temuan peneliti pada pra observasi pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong, salah satu faktor penghambat itu sendiri tercipta dari guru pribadi masing-masing. Dalam artian malas, adalah faktor yang paling menghambat dalam proses kinerja seorang guru.

Kinerja dapat diukur melalui indikator yaitu kualifikasi akademik guru, sertifikat pendidik, uji kelayakan dan kesetaraan, rasio antara guru BK, tenaga administrasi, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional guru BK, persyaratan kepala sekolah/madrasah, kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah, kemampuan kewirausahaan kepala sekolah atau madrasah, kemampuan supervisi pendidik dan tenaga kependidikan akademik kepala sekolah atau madrasah, ketentuan kepala tenaga administrasi, kepala perpustakaan, laboratorium sekolah, dan memiliki petugas pelaksanaan layanan khusus, data ini dikumpulkan dengan cara memberikan lembar angket kepada guru-guru (Dikdik, Rochman, Farida Ch, & Hasanah, 2020).

Menurut (Dikdik M. , 2020), dalam standar nasional pendidikan ada standar tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan

kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam pembentukan watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Sebagai pendidik proses pendidikan atau lebih khusus lagi pada proses pembelajaran, sedangkan kependidikan (pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 yang mempersyaratkan bahwa guru sebagai tenaga pendidik dan kependidikan wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan (Sunuda, 2020).

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam pembentukan watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Sebagai pendidik proses pendidikan atau lebih khusus lagi pada proses pembelajaran, sedangkan kependidikan (pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Dalam kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas tinggi dan berprestasi tentu akan meningkatkan kinerja institusi. Evaluasi kinerja dilakukan demi menjaga kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan adanya evaluasi kinerja, setiap pendidik dan tenaga kependidikan akan memiliki pedoman sebagai tolak ukur kinerja mereka dimasa yang akan datang. Setiap pendidik dan tenaga kependidikan tentu memerlukan umpan balik atas kinerja mereka, hal ini dapat menjadi pedoman bagi kinerja mereka kedepannya, oleh karena itu dibutuhkan pedoman penilaian yang menggambarkan kinerja personil.

Penilaian kinerja pendidik dan tenaga

kependidikan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya (Sulistyowati, 2018).

Pendidik dan tenaga kependidikan berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan berperan serta dalam pencapaian akreditasi di sekolah dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan.

Hubungan kinerja tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi sebagai salah satu kegiatan peningkatan mutu dibidang pendidikan, pada hakekatnya adalah suatu upaya agar penyelenggaraan suatu pendidikan dapat mencapai standar kualitas yang ditetapkan. Yang perlu di upayakan penyelenggaraan akreditasi yang sesuai dengan paradigma baru dalam penyelenggaraan akreditasi, jadi tidak ada lagi yang membedakan antara lembaga negeri dan swasta, mendayagunakan keterlibatan dan peran serta masyarakat, serta prinsip keterbukaan.

Pencapaian akreditasi sekolah adalah proses penilaian secara komprehensif terhadap kelayakan satuan program pendidikan, yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk sertifikat pengakuan dan peringkat kelayakan yang dikeluarkan oleh suatu lembaga yang mandiri dan professional. Poin yang dinilai kinerja tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi ini adalah kurikulum dan proses belajar mengajar, administrasi dan manajemen sekolah, sarana dan prasarana, ketenagaan, pembiayaan, peserta didik, peran serta masyarakat, dan lingkungan dan kultur sekolah. Masing-masing dijabarkan kedalam beberapa aspek, dari masing masing aspek dijabarkan lagi kedalam indikator, berdasarkan indikator dibuat item-item yang tersusun dalam

instrumen evaluasi diri dan instrumen visitasi.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 59 Tahun 2012 (pasal 1 ayat 2) Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan satuan pendidikan

jenjang pendidikan dasar dan menengah jalur formal dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Selanjutnya pada pasal 1 ayat 6 dijabarkan bahwa sekolah/madrasah adalah bentuk satuan pendidikan formal.

Selanjutnya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (sisdiknas), pasal 60, tentang akreditasi berbunyi sebagai berikut.

- (1) Akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.
- (2) Akreditasi terhadap program dan satuan pendidikan dilakukan oleh pemerintah dan lembaga mandiri yang berwenang sebagai bentuk akuntabilitas publik.
- (3) Akreditasi dilakukan atas dasar kriteria yang bersifat terbuka.
- (4) Ketentuan mengenai akreditasi sebagaimana maksud dalam ayat 1, ayat 2, ayat 3 diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintahan.

Pada pencapaian akreditasi terdapat beberapa komponen yang digunakan dalam standar penilaian akreditasi meliputi kurikulum dan proses belajar mengajar, manajemen dan administrasi sekolah, kelembagaan dan organisasi sekolah, peserta didik, sarana dan prasarana, pembiayaan, ketenagaan, peran masyarakat, kultur dan lingkungan sekolah. Kesembilan komponen tersebut seringkali tidak terpenuhi diakibatkan penyiapan akreditasi yang tergesa-gesa, bukti fisik belum

lengkap, waktu yang terbatas dalam evaluasi diri, dan hubungan antar individu dan tim. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar mengajar agar dapat mengetahui apa yang dilakukan dan memahami tujuan dari segala kesungguhannya.

Kinerja tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi sekolah berperan penting dan

strategis dalam penentuan kualitas suatu sekolah sehingga masyarakat dapat memperoleh informasi yang menyeluruh mengenai sekolah yang akan dituju. Disamping itu para pengambil keputusan memperoleh informasi terkait peningkatan mutu sekolah, demikian pula para ahli pendidikan atau pembina sekolah dapat memberikan solusi terkait masalah-masalah yang dihadapi sekolah.

Dalam mempersiapkan pencapaian akreditasi, sekolah melakukan langkah-langkah sebagai berikut, yaitu login melalui <http://bansm.kemdikbud.go.id/sispena2020> login dengan username dan password Nomor NPSN sekolah/madrasah dilanjutkan dengan

1. Mengajukan akreditasi dengan mengupload:
 - a. Surat Permohonan reakreditasi dari sekolah/madrasah
 - b. SK Pendirian / Izin Operasional
 - c. Sertifikat Akreditasi terakhir
2. Selanjutnya Pengisian DIA:
 - a. Tarik data IPR (Indikator Pemenuhan Relatif)
 - b. Mengisi DIA (hanya memilih level apakah level 4/3/2/1)
 - c. Tarik data IPM (Indikator Pemenuhan Mutlak)
 - d. Upload dokumen pada menu dokumen sekolah/madrasah

Tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan kinerja tenaga kependidikan akreditasi sekolah/madrasah ialah:

- a. Menghasilkan suatu evaluasi dari analisis terhadap hasil indentifikasi proses awal sistem akreditasi sekolah/madrasah.
- b. Memberikan rekomendasi pemetaan kebutuhan teknologi dalam sistem akreditasi sekolah/madrasah, menciptakan layanan prima yang sesuai dengan prinsip reformasi layanan pelayanan publik. (Maryono, 2012).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti ingin mengetahui kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi dan menyelesaikan masalah akreditasi yang ada pada tempat penelitian tersebut, dengan mengamati bagaimana cara guru merencanakan, melaksanakan dan memberikan evaluasi pembelajaran. Untuk mengetahui bagaimana

kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal. Melalui studi deskriptif ini, peneliti bermaksud menggambarkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi. Maka dari itu, peneliti melakukan pengkajian lebih dalam mengenai **“Studi Deskriptif Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pencapaian Akreditasi Di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong.”**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong?
2. Apa saja kendala kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong?

Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah diatas, maka tujuan utama penelitian ini adalah mendeskripsikan.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Mendeskripsikan kendala kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu kependidikan khususnya mengenai kinerja guru dalam menjalankannya secara professional.
 - 2) Sebagai bahan referensi yang dapat berguna bagi peneliti selanjutnya yang tertarik ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang terkait dengan penelitian ini, dan juga untuk menunjang penelitian-penelitian terdahulu.
2. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi lembaga atau pihak sekolah, diharapkan penelitian ini dapat

memberikan informasi mengenai akreditasi sekolah dan sebagai bahan masukan serta referensi kepada sekolah bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong.

- 2) Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong.
- 3) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong Bagi Pembaca, menjadi bahan bacaan serta acuan yang positif dalam memaksimalkan dan meningkatkan pengetahuan tentang efektivitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian akreditasi di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. (Pramesiti & Muhyadi, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh: Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja dan status sosial ekonomi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang.
2. (Zebua, Siahaan, & Erlina, 2021). Kinerja guru di SMA Negeri 3 Gunungsitoli belum maksimal, dimana masih terdapat guru yang belum mampu untuk mengelola kelas dengan baik, dimana mayoritas guru masih menggunakan cara klasik dalam mengajar yakni hanya menggunakan metode ceramah, diskusi dan penugasan.
3. (Khalid & Pandipa, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. Dengan menggunakan teori dari John Minner dalam

kutipan Sudarmanto (2009 : 11) yaitu Kinerja Guru hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan 4 indikator yang ada pada penelitian maka dapat di simpulkan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara adalah: Tepat Waktu, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Kerja Sama. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, faktor penghambat Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara yaitu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik kompetensi guru dan pengalaman kerja.

4. (Saidah, 2018). Kinerja Guru Di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung berdasarkan indikator: 1. Perencanaan dalam program kegiatan pembelajaran Pendidik, 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Pendidik apakah sudah melaksanakan kegiatan pembelajaran, 3. pengelolaan kelas pendidik, 4. Penggunaan media dan sumber pembelajaran, 5. penggunaan metode pembelajaran, dan 6. Mengevaluasi/penilaian pembelajaran.
5. (Syahputra, Pristiani, Siregar, Budiarta, & Hasyim, 2023). Gaya atau cara kepala sekolah dalam peran kepemimpinannya memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di bawahnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan instruktif (telling) dalam meningkatkan kedisiplinan, (2) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling) dalam meningkatkan motivasi kerja guru, (3) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan delegatif (delegating) dalam meningkatkan tanggung jawab guru, dan (4) kepala sekolah menghadapi beberapa kendala, seperti menurunnya kedisiplinan guru, kurangnya motivasi kinerja guru, dan rendahnya rasa tanggung jawab guru dalam pembelajaran.

KERANGKA TEORI

Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruky dalam (Supardi, 2014), kata *performance* memberikan tiga arti yaitu :

- a. Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “high performance car” atau mobil yang sangat cepat.
- b. Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “Folk dance performance” atau pertunjukan tari-tarian rakyat.
- c. Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “in performing his/her duties” atau dalam pelaksanaan kewajibannya.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi adalah bentuk pertanggung jawaban (Supardi, 2014)

Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan 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.

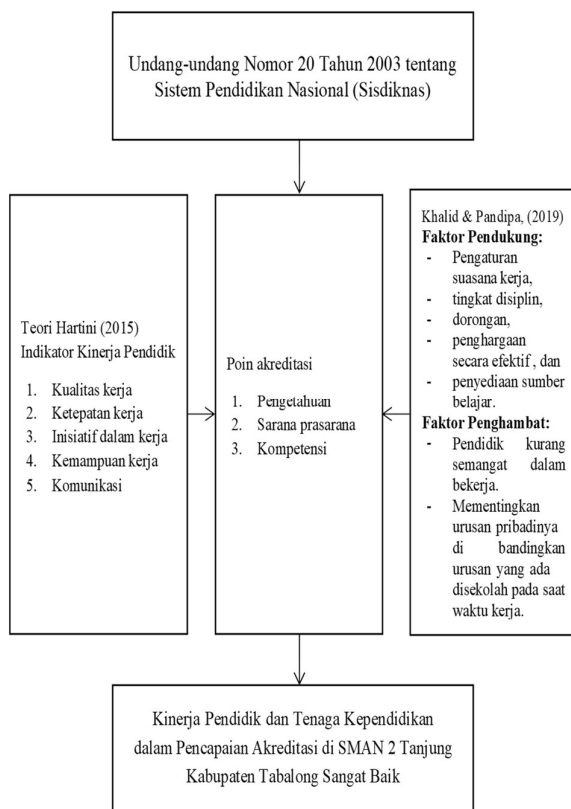
Pencapaian Akreditasi

Menurut (Asmani, 2011), akreditasi adalah proses penilaian dengan indikator tertentu berbasis fakta. Asesor melakukan pengamatan dan penilaian sesuai realitas, tanpa ada manipulasi. Menurut pengertian yang dikenal oleh umum, akreditasi adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh pemerintah terhadap madrasah swasta untuk menentukan peringkat pengakuan pemerintah terhadap madrasah tersebut. Tetapi kebijakan tersebut sekarang ini mulai dilaksanakan terhadap madrasah-madrasah secara keseluruhan baik Negeri maupun Swasta. Akreditasi sekolah atau madrasah bertujuan untuk:

- a. Memberikan informasi tentang kelayakan sekolah program yang dilaksanakan nya berdasarkan SNP
- b. Memberikan pengakuan peringkat kelayakan
- c. Memetakan mutu pendidikan berdasarkan SNP
- d. Memberikan pertanggung jawaban kepada pemangku kepentingan.

Kerangka Konseptual

Gambar Kerangka Konseptual



Sumber : data diolah, 2024.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan menggunakan penelitian Kualitatif. Pendekatan kualitatif bersifat deskriptif karena analisis data yang dilakukan tidak untuk menerima atau menolak hipotesis (jika ada) melainkan berupa deskripsi atas gejala-gejala yang diamati (Raihan, 2017). Adapun peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta- fakta secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai subjek penelitian dan perilaku subjek penelitian pada suatu periode tertentu. Penelitian kualitatif deskriptif berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Metode ini digunakan

untuk mendapatkan gambaran suatu keadaan yang berlangsung dalam proses pembelajaran saat ini yaitu gambaran tentang kinerja guru dalam pembelajaran puisi dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Lokasi penelitian berada di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tanjung, Kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan.

Sumber Data

Sumber data akan menjadi hal penting dalam setiap penelitian karena dari sinilah informasi terkait penelitian secara lengkap akan digambarkan. Adapun untuk memperoleh data sumber tersebut peneliti menggali data yang bersumber dari:

1. Responden
2. Informan

Teknik Pengumpulan Data

teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data, maka dilakukan analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Kemudian hipotesis terus dirumuskan dan dicari berulang-ulang hingga diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.

Analisis menurut Miles dan Huberman dibagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, berikut ketiga alur tersebut:

1. Reduksi data (Data Reduction)

Tidak ada analisis data secara statistik dalam penelitian kualitatif. Analisisnya bersifat naratif kualitatif, mencari kesamaan-kesamaan dan perbedaan-perbedaan informasi. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama pengumpulan data berlangsung. Dari pengertian reduksi data

tersebut kita ketahui bahwa perlu kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi agar dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

2. Penyajian data (Data Display)

Langkah berikutnya adalah melakukan penyajian data, Miles dan Huberman menyatakan penyajian adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan.

Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Langkah ketiga dari analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan simpulan dan verifikasi. Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Simpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian sebelumnya. Dalam penelitian kualitatif simpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Pengujian Keabsahan Data

Tringulasi pada hakikatnya merupakan perbedaan multi metode yang dilakukan penelitian pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan tringulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam

pengertiannya tringulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moleong, 2000).

Tringulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Wawancara di susun berdasarkan pada pokok materi penelitian yaitu “Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pencapaian Akreditasi Di SMAN 2 Tanjung Kabupaten Tabalong”. Setelah data didapat dengan menggali berdasarkan poin akreditasi, data hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi maka hasil penelitian yang di peroleh adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Nining Setyaningsih, S.Pd beliau mengungkapkan bahwa

“Wawasan pengetahuan pendidik dan tenaga kependidikan sangat berguna untuk mengatasi kendala atau hambatan yang terjadi, seperti contoh dalam pembuatan modul pembelajaran. Diperlukan wawasan pengetahuan yang baik untuk dapat menyusun

modul pembelajaran tersebut.” (wawancara Senin, 27 Mei 2024)

Ibu Yati : *“Pengetahuan pendidik dan tenaga kependidikan ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan akreditasi sekolah, karena dalam akreditasi sekolah terdapat beberapa aspek. Seperti contoh apakah ada guru itu melakukan pelatihan atau workshop. Kalau misalnya dalam satu tahun atau dalam kurun waktu beberapa tahun pendidik dan tenaga kependidikan tidak melakukan pelatihan maka dia akan menurun tingkat akreditasi sekolah itu. Nah itu pun banyak lagi aspek dari segi misalkan proses pembelajaran. Kalau pendidik dan tenaga kependidikan tidak mengikuti pelatihan / workshop maka dia tidak akan bertambah wawasan nya untuk menunjang proses pembelajaran tadi. Apabila wawasan nya meningkat, maka akan meningkatkan akreditasi juga. Maka harus ada peningkatan kompetensi.” (wawancara Senin, 27 Mei 2024)*

Ibu Nining mengungkapkan

“Hal yang mempengaruhi ada 8 standar penilaian akreditasi. Salah satu nya didalam itu ada kurikulum yang di dalam nya terdapat standar proses. Standar proses nanti didalam nya ada pembuatan perangkat pembelajaran, media pembelajaran Sistem penilaian murid, harus ada semua. Semakin itu lengkap, semua di administrasi dalam bagian kurikulum juga lengkap, dia akan meningkatkan angka akreditasi juga.” (wawancara Senin, 27 Mei 2024)

Ibu Yati :

“Mengatasi kendala / hambatan dalam proses akreditasi sekolah. Sangat berguna pengetahuan pendidik dan wawasan tadi tu. Untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses akreditasi. Kalau misalnya para pendidik dan tenaga kependidikan ini tidak mengikuti / sedikit saja mengikuti pelatihan workshop maka akan terhambat dan menemui kendala dalam proses akreditasi ini. Kenapa

jadi terhambat, karena pengetahuan nya tadi tidak ada. Sedangkan akreditasi banyak yang perlu di olah dan dipersiapkan maka perlu pengetahuan, dan perlu wawasan.” (wawancara Senin, 27 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan Ibu Nining Setyaningsih, S.Pd, beliau mengungkapkan bahwa wawasan pengetahuan pendidik dan tenaga kependidikan sangat berguna untuk mengatasi kendala atau hambatan yang terjadi, seperti dalam pembuatan modul pembelajaran. Diperlukan pengetahuan yang baik untuk menyusun modul pembelajaran tersebut. Ibu Yati juga menjelaskan bahwa pengetahuan pendidik dan tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan akreditasi sekolah. Dalam proses akreditasi sekolah, beberapa aspek dinilai, termasuk apakah pendidik mengikuti pelatihan atau *workshop*. Jika pendidik dan tenaga kependidikan tidak mengikuti pelatihan dalam jangka waktu tertentu, maka tingkat akreditasi sekolah dapat menurun. Pengetahuan dan wawasan yang baik dari pendidik akan meningkatkan akreditasi sekolah. Ibu Nining juga menambahkan bahwa ada 8 standar penilaian akreditasi, salah satunya adalah kurikulum yang mencakup standar proses, pembuatan perangkat pembelajaran, media pembelajaran, dan sistem penilaian murid. Semakin lengkap administrasi dalam bagian kurikulum, semakin tinggi angka akreditasi sekolah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada pengetahuan pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dalam meningkatkan akreditasi sekolah. Pelatihan dan workshop diperlukan untuk memperbarui wawasan dan kompetensi mereka. Hal ini mengatasi kendala dalam proses akreditasi dan membantu mencapai visi dan misi yang ditetapkan oleh sekolah. Pengetahuan yang baik juga mempermudah penyusunan dan implementasi modul pembelajaran, yang merupakan bagian dari standar penilaian akreditasi.

2. Sarana Prasarana

Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Arif Rakhman Hakim, S.Ag., M.Pd beliau mengungkapkan bahwa

“Jumlah dan kualitas sarana prasarana yang

ada di SMAN 2 Tanjung sudah memadai di lihat dari lengkapnya sarana dan prasarana yang ada di SMAN 2 Tanjung antara lain laboratorium. Antara lain lab kimia, lab biologi, lab fisika, lab TIK, juga terdapat Masjid di dalam lingkungan komplek sekolah”. (wawancara Selasa, 28 Mei 2024)
Di kesempatan yang sama beliau juga mengungkapkan bahwa :

“ Dengan jumlah dan kualitas sarana prasarana yang ada di SMAN 2 Tanjung sudah digunakan dengan baik. Hal ini ditandai dengan adanya jadwal pemakaian sarpras, adanya struktur organisasi di setiap ruangan seperti contohnya ruang laboratorium, dan adanya laporan pertanggung jawaban pemakaian kepada kepala sekolah. ” (wawancara Selasa, 28 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan Bapak Arif Rakhman Hakim, S.Ag., M.Pd, beliau menyatakan bahwa jumlah dan kualitas sarana prasarana di SMAN 2 Tanjung sudah memadai. Sarana prasarana yang ada meliputi laboratorium kimia, biologi, fisika, TIK, serta masjid di lingkungan sekolah. Sarana prasarana ini digunakan dengan baik, yang ditandai dengan adanya jadwal pemakaian, struktur organisasi di setiap ruangan seperti laboratorium, dan laporan pertanggungjawaban pemakaian kepada kepala sekolah.

Kesimpulannya yaitu, jumlah dan kualitas sarana prasarana di SMAN 2 Tanjung memadai dan digunakan secara efektif. Sarana prasarana yang lengkap dan terorganisir dengan baik mendukung kegiatan pembelajaran dan proses akreditasi sekolah. Adanya jadwal pemakaian dan laporan pertanggungjawaban menunjukkan bahwa sarana prasarana tersebut dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pembelajaran.

3. Kompetensi

Dalam hal indikator ini berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Nining Setyaningsih, S.Pd beliau mengungkapkan bahwa :

“ Kompetensi pendidik di SMAN 2 Tanjung sudah mendukung untuk mencapai poin akreditasi sekolah dapat dilihat dari sistem

akreditasi sekarang yang perpanjangan nya juga menggunakan SISPENA. (Sistem Penilaian Akreditasi) yang mana apabila kompetensi tenaga kependidikan tidak memadai maka akan menurunkan motivasi belajar siswa, yang mana akan mempengaruhi terhadap minat calon siswa baru.” (wawancara Senin, 27 Mei 2024)

Di kesempatan yang sama beliau juga mengungkapkan bahwa :

“Saya selalu mencoba menerapkan pendekatan yang beragam agar siswa tetap tertarik dan termotivasi. Salah satu metode yang sering saya gunakan adalah pembelajaran berbasis proyek, di mana siswa bekerja dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas tertentu. Saya juga memanfaatkan media seperti video pembelajaran untuk mengilustrasikan konsep-konsep sulit. Selain itu, saya memberi siswa kesempatan untuk berdiskusi dan berbagi ide dalam kelompok kecil.” “Saya melihat bahwa siswa menjadi lebih antusias dalam belajar. Mereka lebih aktif bertanya dan terlibat dalam kegiatan kelas. Saya juga melakukan evaluasi berkala, seperti kuis dan presentasi kelompok, untuk melihat sejauh mana mereka memahami materi yang telah diajarkan. Dari hasil evaluasi, terlihat ada peningkatan dalam prestasi akademik mereka. Tantangan terbesar adalah heterogenitas kemampuan siswa dalam kelas. Ada beberapa siswa yang sangat cepat memahami materi, sementara yang lain memerlukan lebih banyak waktu. Saya perlu terus menyesuaikan metode pengajaran agar dapat memenuhi kebutuhan semua siswa.” (wawancara Senin, 27 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan Ibu Nining Setyaningsih, S.Pd, beliau mengungkapkan bahwa kompetensi pendidik di SMAN 2 Tanjung sudah mendukung pencapaian poin akreditasi sekolah. Sistem penilaian akreditasi saat ini menggunakan SISPENA (Sistem Penilaian Akreditasi), di mana kompetensi tenaga kependidikan yang memadai sangat penting dalam

proses ini. Kompetensi pendidik mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran, mengikuti perkembangan kurikulum, dan melaksanakan pembelajaran yang efektif.

Kompetensi pendidik juga sangat berpengaruh terhadap akreditasi sekolah, seperti yang dijelaskan oleh Ibu Nining. (Hartini, 2015) menyatakan bahwa kompetensi pendidik meliputi kemampuan teknis, pedagogis, dan manajerial yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi ini termasuk kemampuan untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran, mengikuti perkembangan kurikulum, dan melaksanakan pembelajaran yang efektif. Sistem penilaian SISPENA menilai kompetensi ini, sehingga pelatihan dan pengembangan kompetensi secara terus-menerus sangat penting. Hartini menekankan bahwa tanpa kompetensi yang memadai, proses akreditasi tidak dapat berjalan dengan baik, karena kompetensi merupakan salah satu aspek utama yang dinilai dalam akreditasi sekolah.

Kesimpulannya yaitu kompetensi pendidik yang memadai sangat penting dalam pencapaian akreditasi sekolah. Sistem penilaian akreditasi yang menggunakan SISPENA membutuhkan pendidik yang kompeten dan mampu menguasai berbagai aspek pembelajaran. Pelatihan dan pengembangan kompetensi secara terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa pendidik memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi standar akreditasi.

PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis dapat menyimpulkan serta membahas hasil penelitian didukung oleh teori (Hartini, 2015) Indikator Kinerja Pendidik. Hubungan keterkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

1. Dilihat dari Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui penguasaan terhadap sesuatu yang berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran dikelas dengan merumuskan atau menyiapkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan ketentuan dan standar minimal

yang ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan. Hal ini dilakukan guna untuk mempermudah dan memperjelas arah dan tujuan yang ingin hendak dicapai dalam pembelajaran di sekolah. Menurut Wakasek Kurikulum SMAN 2 Tanjung mengatakan bahwa persiapan atau perencanaan dimulai dengan merumuskan topik materi pelajaran yang diajarkan merupakan bagian awal dari aktivitas pembelajaran. Sebelum proses pembelajaran dimulai, terlebih dahulu dirumuskan apa tema/topik yang dibahas atau yang diajarkan kepada anak didik. Hal ini dilakukan agar proses atau aktivitas pembelajaran dapat berjalan secara sistematis, efektif dan efisien serta untuk mempermudah anak didik lebih terfokus pada masalah apa yang diajarkan. Selanjutnya Merumuskan Tujuan Pembelajaran dengan bertujuan untuk menjelaskan tentang hal-hal yang ingin dicapai setelah dilakukan proses pembelajaran. Tujuan ini diharapkan dapat memberikan perubahan, baik itu pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, pola pikir, perasaan maupun pemahaman sebagai akhir dari proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah. Selanjutnya yaitu Merumuskan Metode Pembelajaran. Metode pembelajaran sangat dibutuhkan untuk mempermudah dan memperlancar penyajian dan penyampaian materi yang diajarkan dalam proses pembelajaran, bahkan juga dapat mengarahkan proses belajar mengajar yang lebih efektif dan efisien. Metode mengajar ini tentunya dilakukan dengan secara bervariasi. Artinya tidak menggunakan satu metode pembelajaran tetapi menggunakan beragam metode pembelajaran dan disesuaikan dengan karakteristik materi pelajaran yang diajarkan. Selain itu, juga disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi siswa, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal. Dan yang terakhir yaitu Menyiapkan Perangkat Pembelajaran seperti menyiapkan silabus dan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai silabus yang meliputi standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator tujuan, materi, metode pembelajaran, langkah pembelajaran

(kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan akhir), sumber belajar dan penilaian hasil belajar siswa. Dalam menyiapkan perangkat pembelajaran dalam persiapan atau perencanaan pembelajaran dapat lepas dari komponen-komponen yang ada yaitu meliputi standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator tujuan, materi, metode pembelajaran, langkah pembelajaran (kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan akhir), sumber belajar dan penilaian hasil belajar siswa. Sebab perangkat pembelajaran menjadi acuan dan pedoman bagi pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

2. Kecepatan atau Ketetapan Kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui penguasaan terhadap sesuatu yang berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas. Ini mencakup merumuskan atau menyiapkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan ketentuan dan standar minimal yang ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan. Persiapan yang baik bertujuan untuk memperjelas arah dan tujuan yang hendak dicapai dalam pembelajaran di sekolah. Menurut Wakasek Kurikulum SMAN 2 Tanjung, persiapan atau perencanaan dimulai dengan merumuskan topik materi pelajaran yang diajarkan, yang merupakan bagian awal dari aktivitas pembelajaran. Sebelum proses pembelajaran dimulai, perlu dirumuskan tema atau topik yang akan diajarkan kepada siswa untuk memastikan proses atau aktivitas pembelajaran dapat berjalan secara sistematis, efektif, dan efisien, serta mempermudah siswa lebih fokus pada materi yang diajarkan.

Hal ini berkaitan dengan ketepatan kerja dalam menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran. Kecepatan/ketepatan kerja meliputi ketepatan guru menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik, ketepatan guru melaksanakan proses pembelajaran sesuai

dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, ketepatan guru menggunakan media pembelajaran, dan ketepatan guru memberikan materi ajar sesuai karakteristik peserta didik. Menurut (Prawirosentono, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut : (1) Efektivitas dan efisien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisien berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan; (2) Otoritas dan tanggung jawab (*Authority and Responsibility*), *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan. *Authority* juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang tersebut. Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemimpinan wewenang tersebut; (3) Disiplin (*Discipline*), secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja; (4) Inisiatif (*Initiative*), inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Penelitian oleh (Sunarti, 2019) menunjukkan bahwa kualitas kerja guru yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan hasil

belajar siswa. Kualitas kerja yang baik mencakup perencanaan yang matang dan implementasi yang efektif di kelas. Studi ini menekankan pentingnya pelatihan yang terus menerus bagi guru untuk memastikan mereka tetap update dengan metode pembelajaran terbaru. Selain itu, penelitian oleh (Fitriani et al. 2020) menyatakan bahwa guru yang memiliki kemampuan dalam menyusun perangkat pembelajaran yang baik akan lebih mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menarik bagi siswa, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

3. Inisiatif dalam Kerja

Kecepatan atau ketetapan kerja berkaitan dengan ketepatan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, dan merencanakan program pengajaran. Ini mencakup ketepatan guru menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik, melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan RPP, menggunakan media pembelajaran, dan memberikan materi ajar sesuai karakteristik peserta didik. (Prawirosentono, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, serta disiplin. Efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

Otoritas adalah kemampuan seseorang untuk memerintah orang lain dalam melaksanakan tugas, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan dari otoritas tersebut. Disiplin melibatkan ketaatan guru terhadap perjanjian kerja, termasuk disiplin waktu dan kerja. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Studi oleh (Rahmawati, 2020) menemukan bahwa guru yang mampu menyelesaikan program pengajaran tepat waktu cenderung memiliki siswa dengan hasil belajar yang lebih baik. Penelitian ini juga menekankan

bahwa penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran, sehingga mempengaruhi ketepatan kerja guru secara positif. Selain itu, penelitian oleh Widiastuti (2021) menunjukkan bahwa guru yang disiplin dalam mengikuti jadwal akademik dan konsisten dalam penyampaian materi pembelajaran dapat meningkatkan partisipasi dan pemahaman siswa.

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pembelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak. Memimpin kelas, mengelola interaksi belajar, Melakukan penilaian hasil belajar siswa.

Menurut (Supardi, 2014) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2004) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

4. Kemampuan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan

guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil peserta didik. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan

tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Studi oleh (Ahmad, 2023) menunjukkan bahwa kemampuan kerja guru yang tinggi berkorelasi dengan pencapaian akademik siswa yang lebih baik. Kemampuan kerja ini meliputi penguasaan materi, manajemen kelas yang efektif, dan kemampuan dalam melakukan penilaian yang objektif dan tepat waktu. Penelitian oleh (Hidayati, 2019) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa guru yang memiliki kemampuan tinggi dalam mengelola kelas dan menggunakan metode pembelajaran yang tepat cenderung memiliki siswa dengan hasil belajar yang lebih baik.

5. Komunikasi

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran. Memahami dan

menyelenggarakan administrasi sekolah, Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Penelitian oleh (Yusuf, 2022) menekankan pentingnya komunikasi efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Studi ini menemukan bahwa guru yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa dan rekan kerja mereka lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan belajar yang suportif dan kondusif. Komunikasi yang baik juga membantu dalam mengidentifikasi dan menangani masalah pembelajaran dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, penelitian oleh (Handayani, 2020) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara guru dan siswa dapat meningkatkan kepercayaan diri siswa dan motivasi belajar.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam Pencapaian Akreditasi di SMAN 2 Tanjung sudah Sangat Baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas adapun saran yang penulis berikan sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah, dalam upaya meningkatkan kinerja guru hendaknya meningkatkan motivasi kerja bagi seluruh guru yang ada, karena bekerja tanpa motivasi tidak akan menghasilkan kualitas mengajar yang lebih baik. Dan tetap mempertahankan kinerja yang dijalani guna menjaga nilai akreditasi sekolah yang sudah dicapai saat ini.
2. Bagi pendidik, pengalaman mengajar merupakan faktor yang penting karena guru yang berpengalaman akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak berpengalaman. Pengalaman dapat diasah melalui pelatihan, seminar, karya ilmiah, workshop, dan lainnya.
3. Bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang serupa dengan menyempurkan model penelitian ini, seperti menambah jumlah responden dan informan

penelitian serta menambah variabel lainnya. Misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, J. M. (2011). *Tips Praktis Membangun dan Mengolah Administrasi Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Dewi, I. (2011). *Pengantar Ilmu Administrasi Perkantoran*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Dikdik, M. (2020). Fakta dan Harapan. *Indikator Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, 22.
- Dikdik, M., Rochman, C., Farida Ch, I., & Hasanah, A. (2020). Jurnal Ilmu Pendidikan. *Pemahaman Guru Terhadap Indikator Standar Pendidik* , 22.
- Fitriani, A., Hartono, R., & Puspitasari, S (2020) *The effect of teacher's quality on students' learning outcomes. Journal of Educational Evaluation*, 15 (1), 34-45
- Handayani, I (2020). *Effective communicative in educational settings. Journal of Educational Communication*, 16 (1), 45-60
- Hartini, R. (2015). Strategi Belajar Mengajar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khalid, A., & Pandipa, H. (2019). Jurnal Ilmiah Administratie. *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Neheri I Lore Utara*.
- Mangkunegara, A. P. (2004). Remaja Rosda Karya. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, 67.
- Maryono. (2012). *Implementasi Akreditasi*

- Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Rembang*, 174.
- Moleong, L. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA*.
- Prawirosentono, S. (2018). *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati. (2020). Evaluasi Kebijakan PTK (Penelitian Tindakan Kelas) Dalam Perbaikan Pembelajaran di kelas.
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Saidah. (2018). Kinerja Guru di SMA AL-AZHAR 3 Bandar Lampung. *Raden Intan Repository*.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I. Cetakan ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyowati, A. (2018). *Pedoman Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan*. Sidoarjo: Kerta Cendikia.
- Sunarti, T. (2019) *Teacher quality and student performance : A case study*. *Journal of Educational Quality Assurance*, 13(2), 112-130.
- Sunuda, E. (2020). Implementasi Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. 2.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syahputra, E., Pristiani, R., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 156-162.
- The Liang Gie. (2009). *Administasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Yusuf, M. (2022). Effective communication in educational settings. *Journal of Educational Communication*, 16(1), 45-60
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3509 - 3519.