

KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 LORE UTARA

Oleh : Abd. Khalid Hs. Pandipa

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara dan mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif sedangkan tipe penelitian bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data di gunakan tetnik Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi Informan yang di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 11 orang dan di tetapkan dengan menggunakan teori dari John Minner dalam kutipan Sudarmanto (2009 : 11) yaitu Kinerja Guru hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan 4 indikator yang ada pada penelitian maka dapat di simpulkan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikandi 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.

Kata Kunci : *Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Mulyasa (2008:8) mencakup perubahan social,; seperti pasar bebas, tenaga kerja bebas, perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Untuk mengantisipasi perubahan social tersebut, dunia pendidikan harus bebenah diri dengan meningkat mutu seluruh komponen pendidikan termasuk guru.

Untuk mempersiapkan SDM pembangunan, pendidikan tidak bisa hanya berfokus pada kebutuhan material yang

pendek (seperti yang banyak dipraktekkan sekarang) tetapi harus menyentuh dasar untuk memberikan watak pada visi dan misi pendidikan, yaitu perhatian mendalam pada etika moral dan spritual yang luhur. Dalam hal ini kualitas pendidikan di komponen pendidikan seperti peningkatan kesejahteraan melalui tunjangan profesi, kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan (*political will*) pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan komponen yang paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta

didik. Disinilah, antara lain pentingnya guru. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan.

Guru sebagai peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Kedudukan dan peran guru semakin bermakna strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era global. Secara sederhana mudah dikatakan, bahwa peran guru menyelenggarakan proses belajar mengajar, yaitu membantu dan memfasilitasi peserta didik agar mengalami dan melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas.

Untuk mengantisipasi keadaan tersebut, penyelenggara pendidikan yang berperan sangat penting dalam membina kemampuan profesional guru dalam meningkatkan kinerja guru untuk

meningkatkan mutu pendidikan, Peranan sekolah hendaknya menjadi tolak ukur yang amat penting yang senantiasa menjadi pendamping bagi gurudalam meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas atau mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi.

Guru profesional adalah guru yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan peranannya baik dalam proses belajar mengajar di kelas maupun di luar kelas, secara keseluruhan harus mengetahui, menghayati, dan mendalami tugasnya dengan baik, harus menguasai materi pelajaran , metode mengajar prinsip-prinsip belajar serta menciptakan interaksi belajar mengajar yang baik, dan mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran yang efektif.

Utara belum menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan misalnya , dalam mengajar tidak memperhatikan kualitas kerja, seperti kurang mempersiapkan instrumen pembelajaran, alat peraga, serta persiapan bahan ajar, Kuantitas kerja, meliputi sumber daya manusia, seperti masih ada guru yang kurang menguasai teknologi pembelajaran, ada guru yang tidak inovatif dalam materi pembelajaran, ada guru yang kurang kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, untuk kerja sama seperti, ada guru yang sulit melakukan komunikasi dengan sesama guru, murid dan orang tua, dan masih ada guru yang sering terlambat mengajar.

Untuk melakukan kajian ilmiah, maka teori yang akan digunakan adalah teori Minner. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada di lokasi penelitian, yaitu menurut pendapat (Minner 1988:72) bahwa untuk melihat kinerja sangat ditentukan oleh ; Ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerja sama. Oleh karena itu, hal yang diharapkan dengan penelitian Kinerja

guru ini, akan melihat bagaimana pelaksanaan kinerja guru dilihat dari ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerja sama.

TEORI DAN KONSEP

1. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (*performance*) merupakan salah satu upaya supaya dapat dilakukan sumberdaya secara efektif dan dapat memberikan arah pada pengambilan keputusan strategis yang menyangkut perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang. Kinerja merupakan status organisasi secara keseluruhan dibanding organisasi lain yang sejenis atau terhadap suatu standar yang disepakati bersama, baik standar internal maupun eksternal.

Dalam menilai kinerja terhadap seorang pegawai, apakah memiliki suatu kinerja atau *performance* yang baik sangat ditentukan oleh pemakaian manajerial skill, sistem, dan prosedur kerja yang lebih baik, peningkatan motivasi serta kepuasan kerja di antara pegawai, telah memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan secara efisien dan efektif, dimana sasaran pendekatan tersebut adalah semua pimpinan yang bertugas mengimplementasikan kebijakan yang telah dibuat. Pendekatan kebijakan, melihat sampai seberapa jauh strategi kebijakan ditetapkan telah secara efektif memecahkan masalah-masalah publik. Apakah ada peningkatan dalam kemampuan memecahkan masalah-masalah publik, dan sampai seberapa jauh sumbangan peningkatan tersebut terhadap pemecahan masalah publik.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tantangan pokok dalam membangkitkan semangat karyawan dalam suatu perusahaan ataupun masyarakat dalam suatu wilayah adalah

bagaimana memotivasi untuk bekerja. Dalam masyarakat modern hal ini bukanlah tugas yang mudah, karena banyak orang yang mendapatkan sedikit kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi atau kreatif yang kecil.

Abraham Maslow Dalam Stoner (1996:332) adalah kebutuhan artinya kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, dimana tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan psikologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

3. Pendidikan

Nedler (1984:202) memberikan batasan pendidikan sebagai proses belajar mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda-beda pada masa yang akan datang. Pendidikan didesain untuk memungkinkan pekerjaan belajar tentang perbedaan dalam organisasi yang sama.

Mulyasa (2006:132) mengemukakan bahwa apabila proses pendidikan dan pelatihan dicermati lebih lanjut, maka akan terlihat bahwa hasil akhir yang diharapkan dari proses tersebut adalah perubahan tingkah laku. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakekatnya mengubah tingkah laku sasaran yang dididik. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan, dimana deskripsi dari pengetahuan, sikap, tingkah laku, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

4. Pelatihan

Yang dimaksud pelatihan adalah proses peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari pekerja untuk menyelenggarakan dan menyelesaikan pekerjaan tertentu atau pekerjaan khusus (Moenir 1989:62) Sementara itu menurut Mukhadis, (2004:134) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang

menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat yang secara kongkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat itu.

Sagala (2006:17-18) mengatakan bahwa pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran yang diberikan secara spesifik sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga lebih kooperatif.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sebagai suatu proses yang telah dilakukan oleh individu, meliputi jumlah dan banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tertentu. Sedangkan Flippo (1996:217) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi, misalnya alasan seseorang yang telah 15 tahun atau lebih memandang satu situasi akan berbeda dengan yang baru bekerja setahun.

Berkaitan erat dengan pengalaman kerja dan lama masa kerja, Thompson (1989:82) mengemukakan bahwa seorang pegawai termasuk guru yang bekerja unit teknis fungsional akan mengalami masa kerja dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- tahap pengembangan kemampuan (*growth of activity phase*) pada masa kerja 0–3 tahun;
- tahap puncak (*top of activity phase*) pada masa kerja 4–6 tahun
- tahap penurunan aktivitas (*decline of activity phase*) pada masa kerja 7 tahun ke atas.

6 Penilaian Kerja

Suatu lembaga baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang dikerjakan oleh sekelompok orang. Tercapainya tujuan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi. Dari uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa dalam suatu instansi atau organisasi pemerintahan, penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas dan efisiensi pelayanan serta mendorong pemerintah agar memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani melalui pelayanan publik.

Barata (2003:38) mengemukakan bahwa untuk menilai apakah kinerja seseorang atau sekelompok orang dikatakan efektif atau tidak dapat dilihat dari sistem pelayanan yang diberikannya. Dengan kata lain bahwa pelayanan merupakan indikator utama dalam menilai efektif tidaknya kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, terutama organisasi pemerintahan.

7. Mutu Pendidikan

Bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. *Human Development Indeks* (HDI) yang dikeluarkan oleh UNDP melaporkan bahwa Indonesia berada pada rangking 108 tahun 1998, rangking 109 pada tahun 1999, dan rangking 111 tahun 2004 dari 174 negara yang diteliti. Rendahnya peringkat daya saing Indonesia di pasar global juga digambarkan pada permasalahan produktivitas sektor industri dan perdagangan. (Mulyasa, 2008:19)

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 (Sisdiknas Pasal 3) berikut ini: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, berkualitas dan bertanggung jawab.

8 Konsep Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Webstar dalam Asrorun 2006: 32)

Pendapat diatas, memberi pemahaman bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen)

9. Konsep Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Usman (2005:31) adalah “suatu hal yang menggambarkan kualitas atau kemampuan seseorang, baik yang

kualitatif maupun yang kuantitatif .“ Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: *pertama*, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. *Kedua*, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Sedangkan Roestiyah N.K dalam Hamalik (2006: 45) mengartikan kompetensi “suatu tugas memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu serta kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen (Hamalik 2006:52)

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, agnitif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. (Mulyasa 2003: 83) Sementara itu, menurut Finch dan Crunkilton kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa 2003:87) Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya (Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas 2003)

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis data penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kualitatif, yaitu untuk menggambarkan

keadaan atau fenomena berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana nyata, maka dalam menganalisis data yang berhasil dikumpulkan, tidak diuji statistik, melainkan analisis non statistik sesuai dengan penelitian kualitatif, yang menekankan pada interpretasi peneliti. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, dengan tahapan, adalah;1) Pengumpulan data (*field Note*). 2) *Editing Data*. 3) Sajian data. 4). *Menyimpulkan Data*.

HASIL PENELITIAN

A. Kualitas kerja

Kompetensi penguasaan teknologi adalah salah satu kemampuan padagogik, yang harus dimiliki oleh seorang guru, karena dengan menguasai teknologi pembelajaran merupakan kemampuan pembelajaran yang merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan, dengan seluruh komponen pendidikan, oleh karena itu, untuk mewujudkan pembelajaran yang efektif diperlukan berbagai keterampilan yaitu keterampilan mengajar dalam hal ini membelajarkan dengan menguasai teknologi pembelajaran. Keterampilan mengajar atau membelajarkan dengan menggunakan teknologi pembelajaran, merupakan kompetensi guru yang cukup kompleks karena merupakan integrasi dari berbagai kompetensi guru secara utuh dan menyeluruh sehingga dapat mewujudkan kualitas kerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran yang dilaksanakan guru SMA Negeri 1 Lore Utara kurang berjalan dengan baik, karena dalam melaksanakan proses belajar mengajar,

masih ada guru yang belum dapat menggunakan perangkat pembelajaran sesuai dengan jurusan karena SMA Negeri 1 Lore Utara masih kurang memiliki sarana praktek yang sesuai dengan jurusan yang ada selain itu Guru yang memiliki kompetensi profesional sesuai dengan jurusan masih sangat kurang, sehingga mempengaruhi proses pembelajaran yang kurang berjalan dengan baik.

B. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, meliputi kemampuan guru dalam melakukan inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran. Guru SMA Negeri 1 Lore Utara mempunyai kemampuan yang berbeda dimana diartikan sebagai kesanggupan, kecakapan, kekuatan, kemampuan guru pada dasarnya memberikan suatu pernyataan dapat memenuhi segala tuntutan atau kendala yang dihadapinya dalam aktivitas pekerjaannya. Selain itu kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada guru yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan juga menunjukkan potensi guru untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau tidak. Oleh karena itu kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental dimiliki guru dalam pembelajaran.

Upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah sangat erat kaitannya dengan eksistensi guru yang membidangi tugas dan tanggung jawab yang diembannya, terutama kemampuan guru SMA Negeri 1 Lore Utara dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan.

Dari hasil wawancara, hasil observasi serta dikaitkan dengan aturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja dilihat dari inovasi dan produktivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja sebagai guru, dapat dikatakan berjalan dengan baik, hal tersebut diperlihatkan dalam melaksanakan tugas menyampaikan materi dan melakukan kegiatan yang ada kaitannya dengan proses pembelajaran telah dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

C. Tepat waktu

Seorang guru dituntut memiliki minimal lima hal sebagai berikut; Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, Menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya kepada peserta didik, Bertanggungjawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi, Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Supriadi 1998: 119)

Seorang guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tetapi kalau ternyata tidak dapat menyelesaikan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya. Ada kemungkinan guru memang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, karena faktor lingkungan kerja yang mengakibatkan dampak menurunnya kinerja guru.

Dari hasil wawancara, hasil observasi serta dikaitkan dengan aturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu, guru dalam mengajar, dapat dikatakan berjalan dengan baik, karena guru tidak pernah tidak

mengajar, itu terlihat tidak ada kelas yang kosong apabila jam mengajar, semua terisi oleh guru, dan tidak terlihat ada murid yang berkeliaran apa bila waktu belajar, ini menunjukkan bahwa guru SMA Negeri 1 Lore Utara melaksanakan proses belajar dengan tepat waktu, hal tersebut ditandai dengan adanya absen harian, yang mana akan direkap pada setiap 3 bulan, hasilnya akan diketahui sejauh mana guru datang dan kembali mengajar sesuai dengan ketentuan

D. Kerja sama

Tujuan pendidikan hanya akan terealisasi jika guru bekerja secara efisien dan terdapat kerjasama antara guru yang satu dengan yang lain demikian pula dengan pihak sekolah. Salah satu faktor yang memungkinkan terjadinya kerjasama tersebut jika komunikasi dapat berjalan secara baik dan optimal. kerja sama meliputi kemampuan bekerja sama dengan guru serta kepala sekolah seperti kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan.

Didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari kepala sekolah sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil/dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinya.

Dari hasil wawancara, hasil observasi serta dikaitkan dengan aturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama antara guru, kepala sekolah dan komite sekolah sebagai perwakilan orang tua murid, dapat dijelaskan berjalan dengan baik. Kerja sama antara sesama guru juga diperlihatkan dengan, kegiatan proses pembelajaran, karena dengan kerja sama yang baik, pembelajaran akan berhasil jika terdapat

kesamaan persepsi tentang pelaksanaannya sehingga dibutuhkan kerja sama dalam mengajar

Faktor yang mempengaruhi dalam melaksanakan kinerja guru dalam meningkatkan mutu di SMA Negeri 1 Lore Utara

a. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh, sehingga hal tersebut menjadi ukuran bagi penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Lore Utara Faktor yang menghambat, berdasarkan pengamatan, peneliti, adalah Sumber Daya guru merupakan elemen utama sekolah baik kualitas ataupun kuantitas, masih terdapatnya guru tingkat pendidikan D1-D3 menjadi hambatan selain itu kuantitas guru yang dimaksud disini kemampuan dalam melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran dianggap masih kurang., karna masih perlu di perbanyak lagi adanya pelatihan tentang peningkatan kompetensi bagi guru khususnya guru mata pelajaran serta kurang meratanya supervise dan tindak lanjut pada guru mata pelajaran.

b. Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting bagi seorang tenaga kependidikan. Guru yang sudah berpengalaman jelas sudah mengetahui apa yang ia kerjakan dan bagaimana mengerjakannya dan kapan mengerjakannya. Untuk itu pengalaman kerja tenaga kependidikan menjadi salah satu pertimbangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA

Negeri 1 Lore Utara, Pengalaman kerja seorang guru sangat penting, karena karakteristik anak didik sangat beragam sehingga dalam proses belajar mengajar perlu penanganan yang professional, maka dapat disimpulkan yaitu :

- a. Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara Pengalaman kerja seorang guru sangat penting, karena karakteristik anak didik sangat beragam sehingga dalam proses belajar mengajar perlu penanganan yang professional, berjalan dengan cukup baik, karena dari 4 indikator yang dilihat ada tiga indikator yaitu Indikator kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja dan kerja sama berjalan baik, hanya satu yang berjalan kurang baik, yaitu kualitas kerja, lebih ditekankan pada belum memadainya penguasaan teknologi pembelajaran dan teknologi industry.
- b. Belum memadainya aspek kualitas kerja guru , disebabkan keterbatasan sumber daya guru, terutama dalam penguasaan teknologi industri, serta sarana prasarana teknologi produktif yang belum memadai.

SARAN

1. Untuk meningkatkan mutu pendidikan pada Pengalaman kerja seorang guru sangat penting, karena karakteristik anak didik sangat beragam sehingga dalam proses belajar mengajar perlu penanganan yang professional.
- 2 Perlunya diberikan kesempatan guru SMA Negeri 1 Lore Utara, untuk melanjutkan studinya dengan memberikan bea siswa pendidikan, terutama pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi industry, serta perlu Penambahan sarana dan prasarana seperti ruang kelas dan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, H. R. 2000. *Akuntabilitas dan Pemerintahan*. PPKED-UDH, Makassar.
- Arikunto, Suharsimi, 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Agus Dwiyanto, 2008. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Barata A.A. 2003. *Dasar-Dasar pelayanan Prima*. Komputindo, Jakarta.
- Bernandin dan Russel. 1999. *Organisasi Perkantoran dan Motivasi*. Alumni Bandung.
- Cowling, A. and James, P. 1994. *The Essence of Industrial Relations and Personnel Management*. Prentice-Hall International (UK) Ltd.
- Cushway, Barry and Derek Lodge. 1995. *Perilaku dalam Desain Organisasi (Terjemahan)*. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Dunn, N, William, 1999. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Gadjah Mada University. Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 1996. *Principles of Personnel Management*, Third Edition, McGraw-Hill Kogokhusa, Tokyo.
- Gibson, J. L., Ivancevich. J. M., dan Donnely Jr. James H. 1995. *Organisasi: Perilaku Struktur, dan Proses (Terjemahan)*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Foustoono C. 1999 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 2006, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, PT. BumiAksara, Jakarta