

KINERJA GURU BERSERTIFIKASI PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 6 BARABAI KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

Alfina Maghfirah¹, Reno Affrian², Muhammad Husaini³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail: barabaibungas370@gmail.com

ABSTRAK

Di SMA Negeri Barabai No. 6 Kabupaten Hulu Sungai Tengah terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi mengenai kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri Barabai No. 6 Kabupaten Hulu Sungai Tengah, yaitu efektivitas pengajaran yang kurang tinggi karena masing-masing mata pelajaran hanya memiliki waktu 35 menit, kurang dalam hal kapasitas guru bersertifikat dan usia. Selain itu, jika menggunakan sumber daya yang tersedia, beban administrasi masih besar karena terlalu banyak tugas tambahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Guru Bersertifikasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Bersertifikasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dipadukan dengan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan catatan. Penelitian ini melibatkan 10 orang informan, kemudian data dikumpulkan dan dianalisis serta diuji reliabilitasnya dengan observasi diperpanjang, observasi cermat, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan referensi dan memverifikasi sumber (*Membercheck*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri Barabai No. 6 Kabupaten Hulu Sungai Tengah kurang baik. Hal ini terlihat jelas pada variabel pertama kualitas kerja pada indikator pertama keterampilan baik, apabila mereka menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan. Kedua, kompetensi yang baik, karena mampu melakukan pekerjaannya. Kedua, variabel jumlah pekerjaan pada indeks pertama adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan kurang efisien akibat adanya tambahan tugas yang diberikan. Kedua, jumlah pekerjaan yang dihasilkan lebih sedikit karena adanya tugas tambahan sehingga menyulitkannya. Ketiga, variabel ketepatan waktu pada indeks ketepatan waktu pertama beroperasi kurang efektif, disebabkan adanya hambatan dalam penyelesaian tugas akibat banyaknya tugas yang diberikan. Kedua, dengan memaksimalkan waktu bagi masyarakat kurang mampu, waktu belajar menimbulkan kendala pada waktu yang terbatas. Keempat, variabel efisiensi pada indikator pertama pemanfaatan sumber daya berkinerja lebih buruk karena ketidakmampuan menggunakan fasilitas pengajaran. Kedua, memaksimalkan penggunaan sumber daya yang kurang beruntung karena guru yang lebih tua dan tersertifikasi tidak dapat menggunakan sumber daya tersebut. Kelima, variabel keterikatan kerja, indikator pertama, memenuhi fungsi pekerjaannya dengan baik karena konsisten dengan prinsip. Kedua, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi ketika bekerja di bidangnya sendiri.

Kata Kunci: Kinerja, Guru, Bersertifikasi

ABSTRACT

*At Barabai State High School No. 6 Hulu Sungai Tengah Regency, there are several problems faced regarding the performance of certified teachers at SMA Negeri Barabai No. 6 Hulu Sungai Tengah Regency, namely that teaching effectiveness is not high because each subject only has 35 minutes, lacking in terms of certified teacher capacity and age. In addition, if using available resources, the administrative burden is still large because there are too many additional tasks. The purpose of this research is to determine the performance of certified teachers at State High School 6 Barabai, Hulu Sungai Tengah Regency and to determine the factors that influence the performance of Certified Teachers at State High School 6 Barabai, Hulu Sungai Tengah Regency. This research uses qualitative methods combined with qualitative descriptive methods. Data collection techniques through observation, interviews and notes. This research involved 10 informants, then data was collected and analyzed and tested for reliability using extended observation, careful observation, triangulation, negative case analysis, using references and verifying sources (*Membercheck*). The results of this research indicate that the performance of certified teachers at SMA Negeri Barabai No. 6 Hulu Sungai*

Tengah Regency is not doing well. This is clearly seen in the first variable of work quality in the first indicator of good skills, if they complete the task according to the instructions given. Second, good competence, because you are able to do your job. Second, the variable amount of work in the first index is the amount of work completed less efficiently due to additional tasks given. Second, the amount of work produced is less because there are additional tasks that make it difficult. Third, the timeliness variable in the first timeliness index operates less effectively, due to obstacles in completing tasks due to the large number of tasks given. Second, by maximizing time for underprivileged people, learning time creates constraints on limited time. Fourth, the efficiency variable in the first indicator of resource utilization performs worse due to the inability to use teaching facilities. Second, maximize the use of disadvantaged resources because older, certified teachers cannot use these resources. Fifth, the work engagement variable, the first indicator, fulfills its job function well because it is consistent with principles. Second, have a high sense of responsibility when working in your own field.

Keyword: *Performance, Teacher, Certified*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan mempunyai peranan penting dalam melatih sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil. Dalam dunia sekolah, terdapat faktor penting yang menunjang proses belajar mengajar, yaitu kebutuhan akan guru. Guru adalah pendidik profesional yang tugas pokoknya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi siswa prasekolah melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan sekolah menengah.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan dibuat oleh pemerintah dan pihak swasta sebagai tempat untuk belajar sehingga diharapkan dapat menciptakan manusia seutuhnya dan mengembangkan kemampuan intelektual, spritual, kepribadian dan sosial dalam membentuk watak manusia. Oleh karena itu sekolah harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut.

Aktifitas orang-orang di sekolah mengelompokkan, menyusun dan mengatur berbagai macam pekerjaan perlu diselenggarakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan menuntut adanya kinerja yang baik bagi semua komponen yang mempunyai peranan penting di sekolah.

Pada bagian sekolah ada komponen penting untuk menunjang proses belajar mengajar yaitu diperlukannya guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru dibagi menjadi guru bersertifikat dan guru non-sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan perlindungan profesi karena untuk memperolehnya guru harus melalui proses tertentu yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang mempunyai program rekrutmen tenaga kependidikan yang terakreditasi. Meningkatkan kualitas dan kemampuan pendidik melalui program sertifikasi guru yang diberikan pendidik melalui program sertifikasi guru yang telah memenuhi standar profesionalisme untuk meningkatkan mutu guru.

Sertifikasi guru merupakan profesi untuk mendapatkan gelar tersebut, guru melalui berbagai proses atau usaha tertentu yang dilakukan di perguruan tinggi. Sertifikasi guru merupakan perlindungan profesi karena untuk mendapatkannya, guru melalui proses tertentu yang dilakukan oleh perguruan tinggi memiliki program pengadaan tenaga kependidikan terakreditasi.

Sertifikasi guru adalah meningkatkan kemampuan guru atau mutu Pendidikan nasional dan program pemerintah untuk memastikan bahwa guru yang menerima dan mencukupi standar kompetensi sebagai guru andal.

Guru harus mempunyai kualifikasi pendidikan, bersertifikat guru, mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang baik serta mampu melaksanakan tujuan pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru, diberikan fasilitas “sertifikasi” kepada guru untuk meningkatkan kesejahteraannya, yang diikuti dengan harapan peningkatan kinerja dan mutu pengajaran. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat mengajar kepada guru. Sertifikat guru diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru.

Tak hanya sekolah lain di Kabupaten Hulu Sungai Tengah, salah satunya adalah Sekolah Menengah Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang juga telah memiliki guru bersertifikat untuk menunjang pendidikan yang lebih baik. SMA Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Sekolah ini telah memiliki guru bersertifikat untuk memudahkan proses pembelajaran.

Guru bersertifikasi di SMAN 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah berjumlah 20 orang dan guru non-sertifikasi sebanyak 6 orang. Terdapat 20 guru bersertifikat di 6 SMA Negeri Barabai, termasuk 9 laki-laki dan 11 perempuan. Guru bersertifikat mempunyai tanggung jawab seperti kepala sekolah, asisten kepala sekolah, manajer laboratorium, direktur perpustakaan, pengawas sepulang sekolah, pemimpin pramuka, dan administrator sekolah.

Berdasarkan pengamatan awal yang saya lakukan di SMA Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah ditemukan fenomena permasalahan yang peneliti temui, yaitu:

Tidak efektifnya pengajaran pada jam kerja disebabkan karena dalam satu mata pelajaran hanya diberikan waktu pengajaran selama 35 menit. proses belajar mengajar. Hal ini menyebabkan terbatasnya waktu di kelas. Oleh karena itu, proses pembelajaran masih kurang efektif, siswa kesulitan memahami materi pembelajaran yang diberikan dalam waktu singkat, guru yang lebih tua tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dikarenakan kurangnya motivasi dan dorongan terhadap dirinya sendiri sehingga saat menggunakan teknologi tidak digunakannya metode belajar mengajar yang sudah ada atau lebih kompleks. Basis media dengan alasan bahwa mereka tidak dapat menggunakannya. Siswa mungkin belum memahami materi dengan baik dan pembelajaran terkesan kurang menarik, serta beban administrasi yang berat karena banyaknya tugas tambahan lainnya, sehingga waktu dan tenaga guru perlu dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu pendidikan. pembelajarannya terbatas. Beban administratif ini dibebankan kepada guru bersertifikat dalam bentuk pekerjaan tambahan. Bekerja di berbagai bidang dengan waktu terbatas. Penumpukan tugas membuat guru tidak dapat berkonsentrasi dan menjadi penghambat proses belajar mengajar.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saugadi dan Ronal Noldi (2020) di Universitas Masako Tolitola dalam penelitian berjudul “Kinerja Guru Bersertifikasi”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun subjek penelitian ini adalah Kepada Sekolah, Guru Agama, Guru Olahraga, Guru Kelas dan 2 Orang Siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru bersertifikat di sekolah ini belum bisa dikatakan efektif dan masih perlu ditingkatkan. Dan Muhammad Dzikri Alfath dan Yayah Huliatulisa (2020) Universitas Muhammadiyah Tenggara dalam penelitian dengan judul “Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru”. Metode atau cara ini dianggap efektif karena bertujuan mengumpulkan informasi secara keseluruhan melalui analisis sistematis mengenai kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SD Dukuh No.V Cikupa

Kabupaten Tangerang Kesimpulan penelitian ini adalah kebijakan sertifikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru yang berdampak pada mutu pendidikan nasional. Dengan adanya kebijakan sertifikasi, hasil kinerja guru di SD Dukuh V Kabupaten Tangerang cukup baik.

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan seseorang dari segi kualitas dan kuantitas, serta tanggung jawab yang diberikan merupakan ukuran efisiensi kerjanya. Hal ini dapat dipahami sebagai hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil, tujuan atau kriteria standar kerja (Robbins Polakitan dalam Idham Fahmi dkk, 2017). 2024). Ditegaskan bahwa setiap orang yang telah memberikan ilmu atau kecerdasan tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut guru. Misalnya guru pencak silat, guru mengaji, guru menjahit, dan sebagainya. (Purwanto dalam Rusydi Ananda, 2019).

Proses pemberian sertifikat pendidikan kepada guru, dosen atau bukti resmi untuk mengakui guru dan dosen sebagai profesional. Sertifikasi guru juga menjadi persyaratan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif, lebih tepatnya pendekatan yang hanya mendeskripsikan dan menginterpretasikan data dan informasi yang diperoleh di lapangan. Observasi, wawancara, dan pencatatan merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data (Hardani, 2020). Dengan menggunakan teknik purposive sampling, penelitian ini memilih 10 informan untuk dijadikan sumber penelitian. Pengidentifikasian informasi menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Menggunakan teori kinerja menurut Robbins dalam Novia Ruth Silaen, dkk (2021) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi dan keterlibatan kerja. Pengecekan keandalan, Dengan pengecekan andalan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru data meliputi observasi ekstensif, observasi kontinyu, triangulasi, triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. analisis kasus negatif, kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu penggunaan referensi, dan verifikasi sumber (*Membercheck*).

PEMBAHASAN

A. Kinerja Guru Bersertifikasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Kinerja merupakan hasil atau keberhasilan seseorang dalam suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja, suatu keberhasilan dengan melakukan kesepakatan seperti standar kerja, sasaran dan target serta kriteria.

Kinerja adalah perbuatan yang benar serta kurang ditampilkan seseorang sebagai keberhasilan kerja atau upaya pegawai dengan perannya dalam sebuah perusahaan

Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan merupakan efisiensi kerja. Menurut Robbins dalam Novia Ruth Silaen, dkk (2021:6) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan penyelesaian tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pekerja dan persepsi pekerja terhadap kualitas kerja dilakukan dalam bentuk pengukuran kualitas kerja.

a. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keterampilan adalah kemahiran. Daya tampung seorang individu melaksanakan beragam tugas dalam pekerjaannya serta kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan efektif dan efisien.

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi keterampilan dapat dinilai cukup efektif, karena meskipun ada kursus pelatihan yang diberikan di sekolah, guru-guru yang tersertifikasi termasuk orang yang berusia lanjut, jarang berpartisipasi karena kurangnya motivasi dan dorongan diri.

b. Kemampuan

Kompetensi adalah kapasitas atau kemampuan untuk melakukan dan melakukan sesuatu. Kompetensi adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan untuk melaksanakan dan melakukan sesuatu. Kompetensi menggunakan akal pikiran dalam mengerjakan sesuatu agar lebih bermakna dan menghasilkan nilai pekerjaan. Kompetensi diartikan sebagai suatu yang dilakukan dengan kesanggupan dan kecakapan untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi kemampuan mereka dapat dikatakan cukup kompeten karena guru yang bersertifikasi bahkan yang sudah berusia lanjut jarang mengikuti kursus pelatihan karena kurangnya motivasi diri.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kuantitas yang dinyatakan dalam satuan dan siklus operasi yang dilakukan adalah kuantitas yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan

Beban kerja merupakan hasil pekerjaan yang diselesaikan setiap harinya karena sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Jika Anda menyelesaikan pekerjaan seperti yang diminta, kinerja Anda akan dianggap baik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumen mengenai jumlah pekerjaan yang diselesaikan, rendahnya kapasitas tersebut disebabkan adanya penugasan tugas tambahan kepada guru yang bersertifikat, sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan

Besarnya usaha yang diciptakan adalah usaha untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dan berusaha menyelesaikannya. Setiap karya yang tercipta merupakan bentuk aktivitas kami.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap jumlah karya yang dihasilkan, banyaknya karya yang dihasilkan terhambat oleh adanya tugas tambahan yang diberikan kepadanya, sehingga memerlukan waktu yang lama dalam penciptaan karya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu melibatkan penyelesaian aktivitas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu adalah menyelesaikan pekerjaan atau menyampaikan informasi pada saat yang telah ditentukan sebelumnya serta tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

a. Tepat waktu

Tepat waktu adalah tindakan melakukan sesuatu pada waktu atau kondisi yang telah ditentukan dengan informasi tersedia saat dibutuhkan. Tepat waktu adalah mengerjakan sesuatu pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau kondisi ketika informasi tersebut tersedia pada saat dibutuhkan sehingga dapat berguna dan berpengaruh dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi kurangnya ketepatan waktu sebagai tambahan tugas yang diberikan berarti guru bersertifikat memerlukan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Memaksimalkan waktu

Memaksimalkan waktu adalah tentang menggunakan waktu secara efektif untuk menghasilkan hasil kerja terbaik dan mengelola waktu secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan catatan tentang maksimalisasi waktu, guru dengan kualifikasi terendah paling sulit memaksimalkan waktunya karena keterbatasan waktu mengajar, dan guru dengan sertifikat paling sulit memaksimalkan waktunya.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah efisiensi melibatkan peningkatan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan sumber daya dan organisasi yang tersedia (energi, uang, bahan mentah).

a. Penggunaan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya adalah kegiatan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Penggunaan sumber daya, baik manusia maupun teknologi, untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi penggunaan sumber daya, kelemahannya adalah guru yang lebih tua bersertifikat mengalami kesulitan dalam menggunakan sumber daya atau fasilitas pendidikan. Guru bersertifikat tingkat lanjut menghadapi hambatan dalam memahami cara menggunakan sumber daya yang tersedia.

b. Memaksimalkan sumber daya

Maksimalisasi sumber daya adalah upaya untuk mengoptimalkan atau meningkatkan sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan serta upaya untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal dan efisien.

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi tentang memaksimalkan sumber daya bagi masyarakat kurang mampu, karena terkadang ketika melatih guru bersertifikat yang lebih tua, mereka merasakan hambatan dalam memahami 'penggunaan sumber daya seperti lembaga pendidikan, untuk memaksimalkan sumber daya, mereka kurang difabel.

5. Komitmen Kerja

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya pada instansi atau perusahaan dengan komitmen. Komitmen kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya serta arahan kerja terhadap instansi atau perusahaan.

a. Menjalankan fungsi kerja

Melaksanakan tugas profesional berarti menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menjalankan fungsi kerja secara tanggung jawab berarti melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, prestasi kerja mereka berjalan dengan baik karena sesuai dengan arahan pekerjaan dan prestasi kerja mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala akibat dan tindakan yang dilakukan.

Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh serta siap menanggung risiko atau perbuatan sendiri. Tanggung jawab merupakan nilai dasar yang harus dimiliki setiap individu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai akuntabilitas, hal ini merupakan hal yang baik karena guru yang tersertifikasi berusaha untuk mempertanggungjawabkan apa yang mereka lakukan sebagai guru dan dalam menyelesaikan pekerjaan rumah serta pekerjaan yang ditugaskan.

B. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Bersertifikasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Dalam suatu pekerjaan yang menentukan hasil kerja pasti terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Baik determinan maupun inhibitor

Hasil penelitian mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikat di SMAN 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

1. Faktor Pendorong

Faktor penentu kinerja adalah kesinambungan atau hasil baik yang mendorong kinerja seseorang dan menunjang keberhasilan kinerja. Faktor penentu adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat keputusan tertentu atau suatu hal dan kondisi yang dapat mendorong atau menumbuhkan suatu keberhasilan kerja.

a. Arahan kerja

Orientasi kerja merupakan derajat komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapainya. Arahan kerja adalah petunjuk atau tata cara yang menjelaskan langkah-langkah untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan. Arahan kerja adalah memberikan arahan dan bimbingan untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Arahan kerja adalah tingkat keterikatan dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan adanya tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi orientasi kerja, hal ini merupakan hal yang baik karena dapat disimpulkan bahwa orientasi kerja bagi guru bersertifikat telah dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab profesinya.

2.Faktor penghambat

Faktor penghambat merupakan Faktor pembatas kinerja memberikan faktor negatif atau bertentangan yang menghambat kinerja seseorang. Faktor penghambat adalah segala sesuatu yang menghalangi atau menahan terjadinya sesuatu terbatasnya kinerja seseorang dalam menghadapi segala tantangan yang diberikan kepadanya.

a.Gagal Teknologi (Gaptেক)

Kegagalan teknologi atau kekurangan teknologi merupakan keadaan ketidakmampuan atau kapasitas manusia yang terjadi karena kesalahan dalam penggunaan sumber daya atau teknologi. Kegagalan teknologi merupakan peristiwa yang terjadi ketika seseorang tidak memahami apa yang dilakukannya saat menggunakan teknologi.

Dari hasil wawancara dan observasi mengenai kegagalan atau kekurangan teknologi, karena guru bersertifikat SMAN 6 Barabai ini, khususnya guru bersertifikat senior, tidak pernah menggunakan sumber daya yang disediakan atau menggunakan teknologi yang telah disediakan untuk mengalami kegagalan teknologi meskipun penggunaan sumber daya atau teknologi seperti fasilitas pengajaran benar-benar mendukung keberhasilan pengajaran proses belajar mengajar di sekolah.

b.Kurangnya motivasi dan dorongan

Kurangnya motivasi dan dorongan merupakan bentuk penghargaan dari orang lain atau diri sendiri sehingga menimbulkan semangat terhadap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Motivasi dan dorongan merupakan semboyan atau bentuk bimbingan bagi seseorang untuk menjalani kehidupan yang lebih baik.

Hasil wawancara dan observasi mengenai kurangnya motivasi dan dorongan kurang efektif karena dapat disimpulkan bahwa guru yang bersertifikat, bahkan guru bersertifikat yang lebih tua, kurang memiliki Motivasi dan dorongan terhadap apa yang dilakukannya. Hal ini dapat dijelaskan dan diberikan sebagai berikut. contoh guru SMA Negeri bersertifikat 6. Barabai jarang mengikuti pelatihan karena kurangnya motivasi dan dorongan diri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan kinerja guru bersertifikat SMAN 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah dapat disimpulkan bahwa:

Kinerja guru bersertifikat SMAN 6 Barabai secara bersama-sama belum optimal Kualitas guru bekerja pada sub variabel “pertama” dengan indeks pertama, keterampilan cukup optimal karena ketika dilatih di sekolah pun, gurunya sertifikasi, pengemasan termasuk lansia yang jarang berpartisipasi karena kurangnya motivasi dan otonomi sehingga keterampilan mereka menjadi penghambat dalam proses belajar. Indikator kedua adalah kapasitas yang cukup optimal karena guru yang tersertifikasi, bahkan yang lebih tua sekalipun, jarang mengikuti pelatihan karena kurangnya motivasi pribadi. “Kedua” dalam hal jumlah pekerjaan yang dapat diubah, indikator pertama adalah jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan tetapi tidak efektif karena adanya tugas tambahan yang tidak mampu dilakukan oleh guru bersertifikat atau mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya mereka selesaikan. tuntas; indikator kedua adalah jumlah pekerjaan yang tercipta kurang efisien karena guru yang bersertifikasi mempunyai tugas tambahan yang mereka anggap sulit kesulitannya dan menemui hambatan dalam tugas yang ingin mereka laksanakan. Ketiga, pada sub variabel ketepatan waktu dengan indeks pertama, ketepatan waktu kurang efektif karena adanya hambatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga timbul permasalahan pada saat melaksanakan tugas yang diberikan dan banyaknya tugas tambahan, indikator kedua. kurang memaksimalkan waktu karena kurang memaksimalkan waktu belajar dan menimbulkan kesulitan karena terbatasnya jam mengajar. Keempat, pada subvariabel efektivitas dengan indeks pertama, pemanfaatan sumber daya masih kurang memuaskan karena belum mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia seperti fasilitas pengajaran yang disediakan sekolah cukup memadai, Guru dengan sertifikasi guru khususnya guru. lanjut usia, tidak menggunakan fasilitas pengajaran yang ada. Untuk menunjang keberlangsungan proses pembelajaran, indikator kedua adalah memaksimalkan sumber daya bagi masyarakat kurang mampu karena tidak dimanfaatkannya guru yang berkualitas, khususnya lansia. Sumber daya tersebut tidak tersedia sehingga pemanfaatan sumber daya tersebut belum maksimal karena kurangnya kapasitas guru bersertifikat untuk memaksimalkan sumber daya yang tersedia di sekolah. Kelima, pada subvariabel yang mengaitkan pekerjaan dengan indikator pertama, menjalankan fungsi profesional seseorang dengan baik melalui upaya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru bersertifikat. Indikator kedua adalah tanggung jawab profesional yang baik, karena guru yang bersertifikasi berusaha melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, bahkan ketika mereka diberi tugas yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfath, Muhammad Dzikry dkk. 2021. *Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru*. No 2 Halaman 77-91
- Ananda Rusydi. 2019. *Profesi Keguruan*. Depok. PT Rojografindo Persada
- Asnawi Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan. Perseroan Terbatas: Studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*. Gorontalo. CV Athra Samudra
- Fahmi Idham Dkk. 2024. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi*. Sumatra Barat. CV Gita Lentera
- Fauzi Akhmad. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Barat. Airlangga University Press
- Hasrullah et.al. 2024. *Guru dan Pengembangan Profesi*. Jawa Timur. Uwais Inspirasi Indonesia
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta. CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta
- Hayat Bahrul. 2022. *Sertifikasi Guru*. Jakarta Pusat. Bibliosmia Karya Indonesia



- Kamal Muhiddinur. 2019. *Guru: suatu kajian teoritis dan praktis*. Gedongmenang Bandar Lampung. CV Anugrah Utama Raharja
- Noor Moh. 2019. *Guru Profesional dan Berkualitas*. Jawa Tengah. Alprin
- Pianda Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Jawa Barat. CV Jejak
- Pranoto Antaiwan Bowo Dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Jawa Barat. CV Feniks Muda Sejahtera
- Saugadi. 2020. *Efektivitas Kinerja Guru Bersertifikas*. No 1 Halaman 33-42
- Silaen Novia Ruth et.al. 2020. *Kinerja Karyawan*. Jawa Barat. CV Widiana Media Utama
- [https:// id. Lbog](https://id.lbog). *8 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Tersedia :