

EFEKTIFITAS KINERJA GURU DAN SISTEM MANAJEMEN KURIKULUM TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR INPRES 133 BUMI AJO KABUPATEN SORONG SELATAN

Oleh:

¹Siti Zamzamah, ²Mervin I.S. Komber, ³Andi Irwan

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail: andiIrwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of teacher performance and the curriculum management system in improving the quality of education at the elementary school level, specifically at Inpres 133 Elementary School, Bumi Ajo, South Sorong Regency. Basic education is a crucial foundation for developing quality human resources. The quality of education at the elementary school level is significantly influenced by various factors, including the quality of teacher performance and the effectiveness of the curriculum management system implemented in the school. This study employed a qualitative approach. This approach was used to gain a deeper understanding of the phenomena occurring in the field related to the effectiveness of teacher performance and the curriculum management system in improving the quality of education. Data collection techniques used in this study included observation, in-depth interviews, and documentation. The research informants consisted of the principal, teachers, and other parties involved in educational management at Inpres 133 Elementary School, Bumi Ajo, South Sorong Regency. The data obtained were then analyzed using qualitative data analysis techniques through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study conclude that the effectiveness of teacher performance and the curriculum management system play a crucial role in improving the quality of education at Inpres 133 Elementary School, Bumi Ajo, South Sorong Regency. The synergy between professional teacher performance, participatory principal leadership, and systematic curriculum management is a key factor in creating a quality learning process. Efforts to improve education quality require ongoing efforts through enhancing teacher competency, strengthening curriculum management, and policy support from the government and education stakeholders.

Keywords: *Teacher Performance, Curriculum Management, Education Quality, Elementary Schools, Education Management.*

ABSTRAK

Efektivitas kinerja guru dan sistem manajemen kurikulum dalam meningkatkan mutu pendidikan pada jenjang sekolah dasar, khususnya di Sekolah Dasar Inpres 133 Bumi Ajo Kabupaten Sorong Selatan. Pendidikan dasar merupakan fondasi penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Mutu pendidikan sekolah dasar dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kualitas kinerja guru serta efektivitas sistem manajemen kurikulum yang diterapkan di sekolah. Pendekatan kualitatif, digunakan untuk

memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan terkait efektivitas kinerja guru dan sistem manajemen kurikulum. pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan terdiri dari kepala sekolah, guru, serta pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan. Data kemudian dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian bahwa efektivitas kinerja guru dan sistem manajemen kurikulum memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Inpres 133 Bumi Ajo Kabupaten Sorong Selatan. Sinergi antara kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, serta pengelolaan kurikulum yang sistematis menjadi faktor utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. peningkatan mutu pendidikan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi guru, penguatan manajemen kurikulum, dukungan kebijakan dari pemerintah dan pemangku kepentingan pendidikan.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Manajemen Kurikulum, Mutu Pendidikan, Sekolah Dasar, Manajemen Pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar merupakan fondasi penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada jenjang sekolah dasar, peserta didik dibekali kemampuan dasar membaca, menulis, berhitung, serta nilai-nilai karakter yang akan menjadi bekal untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar sangat ditentukan oleh dua aspek utama, yaitu kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran, serta sistem manajemen kurikulum yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus memperhatikan sejauh mana efektivitas kinerja guru dan bagaimana kurikulum dikelola secara tepat di setiap satuan pendidikan.

Pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia, yang memegang peran krusial dalam kemajuan bangsa (Juliantoro, 2017). Di Indonesia, pendidikan dasar merupakan fondasi utama bagi perkembangan intelektual dan karakter peserta didik. Salah satu aspek yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah manajemen kurikulum yang diterapkan di setiap jenjang pendidikan, termasuk di tingkat Sekolah Dasar (SD). Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pemerintah Indonesia melalui berbagai kebijakan terus berusaha memperbaiki sistem pendidikan, termasuk dalam hal manajemen kurikulum (Fitrah, 2017).

Pendidikan di Indonesia telah melalui berbagai perjalanan yang menarik sejak zaman kuno hingga era digital saat ini. Dulu, pada masa kerajaan seperti Sriwijaya dan Majapahit, pendidikan cenderung informal dengan guru langsung mengajar murid-murid, terutama dari kalangan bangsawan. Masuk masa kolonial Belanda, konsep sekolah formal mulai diperkenalkan, namun hanya untuk orang Belanda, sedangkan penduduk bumiputera dianggap kelas dua.

Era kolonial Belanda kemudian membawa sistem pendidikan yang lebih formal dengan tujuan untuk mengatur masyarakat pribumi guna memenuhi kebutuhan industri mereka. Peran tokoh seperti Ki Hajar Dewantara yang mendirikan Taman Siswa menjadi titik balik penting, di mana pendidikan tidak hanya untuk kalangan elite, tetapi untuk seluruh rakyat.

Setelah kemerdekaan, sistem pendidikan nasional mengalami transformasi. Meskipun agak bergejolak pada awalnya, semangat untuk meratakan akses pendidikan semakin meningkat. Tahun 1975, terjadi reformasi di mana pendidikan digunakan sebagai alat untuk

pembangunan nasional. Program Wajib Belajar Sembilan Tahun diperkenalkan untuk memastikan semua anak Indonesia mendapatkan pendidikan dasar.

Era reformasi pada tahun 1998 membawa perubahan signifikan dalam pendidikan. Fokusnya mulai beralih ke pemberdayaan siswa dan kurikulum yang lebih inklusif. Pendidikan di Indonesia saat ini masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kesenjangan antar daerah, kualitas guru, dan ketidakmerataan fasilitas belajar. Namun, terdapat juga perkembangan positif, terutama dalam pemanfaatan teknologi.

Teknologi, seperti internet dan e-learning, telah menjadi sahabat baru dalam pendidikan, memungkinkan pembelajaran dari mana saja (Marpaung et al., 2023). Namun, tantangan seperti akses internet yang belum merata masih menjadi kendala. Selain itu, pendidikan karakter juga menjadi fokus penting, bukan hanya tentang akademis, tetapi juga tentang pembentukan kepribadian yang kuat dan keterampilan soft skill. Pendidikan di Indonesia tidak lagi terbatas pada sekolah formal saja. Ada banyak pelatihan, kursus online, dan aktivitas lain yang juga memberikan pengetahuan.

Seperti yang kita ketahui bersama, pembangunan pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam agenda pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan sangat penting karena perannya yang signifikan dalam mencapai kemajuan di berbagai bidang kehidupan: sosial, ekonomi, politik, dan budaya (Tambunan et al., 2024). Oleh karena itu, Pemerintah berkewajiban untuk memenuhi hak setiap warga negara dalam memperoleh layanan pendidikan guna meningkatkan kualitas hidup bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, yang mewajibkan Pemerintah bertanggung jawab dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan kesejahteraan umum. Pendidikan menjadi landasan kuat yang diperlukan untuk meraih kemajuan bangsa di masa depan.

Pemerintah berkewajiban untuk memenuhi hak setiap warga negara dalam memperoleh layanan pendidikan guna meningkatkan kualitas hidup bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945 lebih penting lagi sebagai bekal dalam menghadapi era global yang sarat dengan persaingan antarbangsa yang berlangsung sangat ketat. Dengan demikian, pendidikan menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi karena ia merupakan faktor determinan bagi suatu bangsa untuk bisa memenangi kompetisi global.

Menikmati pendidikan belasan tahun di Indonesia membuat kita merasa miris dan kurang puas. Penilaian lebih banyak berorientasi hasil, bukan proses (sentralisasi Ujian Nasional sebagai patokan kelulusan siswa misalnya). Pembinaan terhadap para siswa seringkali mengabaikan EQ (*Emotional Quotient*) dan SQ (*Spiritual Quotient*), praktisi pendidikan hanya menekankan pada IQ (*Intellectual Quotient*). Isinya hafalan, cara cepat membabat soal, dan “ilmu” yang ketika diingat malah makin membuat lupa, tanpa penekanan soal pemikiran kritis dan pembentukan sikap mental positif. (Nur et al., 2020) menyatakan bahwa ada banyak orang yang IQ-nya tinggi, tetapi gagal dalam hidup. Trilogi dasar aspek pendidikan kognitif-psikomotor- afektif seringkali diabaikan.

Manajemen kurikulum yang efektif di tingkat SD diharapkan dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal. Implementasi manajemen kurikulum Pendidikan di SD Inpres 133 Bumi Ajo Kabupaten Sorong Selatan, secara efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan bagi peserta didik. Meskipun demikian, upaya-upaya tersebut masih menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang perlu diidentifikasi dan dianalisis.

Kinerja guru memegang peran vital dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah dasar. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan teladan bagi siswa. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, kreatif, dan menyenangkan (Diki Maulansyah et al., 2023). Namun, kenyataannya masih terdapat berbagai tantangan dalam peningkatan kinerja guru, seperti keterbatasan

pelatihan, kurangnya motivasi, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Hal ini berdampak pada pencapaian mutu pendidikan yang belum optimal di beberapa sekolah dasar, termasuk di wilayah Sorong Selatan.

Selain faktor kinerja guru, sistem manajemen kurikulum juga berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kurikulum sebagai pedoman utama pembelajaran harus dikelola secara terencana, terorganisir, dan berkesinambungan sesuai dengan perkembangan zaman serta kebutuhan peserta didik (Barlian et al., 2022). Pengelolaan kurikulum yang baik mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta pengembangan inovasi pembelajaran yang relevan (Wibowo & Subhan, 2020). Namun, sering kali implementasi kurikulum di lapangan masih menghadapi kendala, seperti kesulitan adaptasi terhadap perubahan kurikulum nasional, keterbatasan sumber daya manusia, serta kurangnya supervisi dan monitoring dari pihak sekolah.

Kampung Bumi Ajo berada di Distrik Moswaren, salah satu dari 15 distrik di Kabupaten Sorong Selatan, Koordinat tepatnya sekitar -1.48845° LS (Lintang Selatan) dan 132.23699° BT (Bujur Timur), dengan elevasi sekitar 142 meter di atas permukaan laut. Secara administratif, kode pos wilayah ini adalah 98212 dengan alamat kantor kampung di Jl. Ahmad Yani No. 3, Bumi Ajo, Moswaren, Sorong Selatan.

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan tujuan individu, tim, dan organisasi ke dalam suatu kerangka kerja yang koheren. Teori manajemen kinerja berfokus pada siklus perencanaan, pemantauan, pengukuran, serta evaluasi kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Menurut (Asmike Putri Oktovita Sari, 2022), manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi kerja tahunan, melainkan melibatkan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan tujuan, pengembangan kompetensi, *coaching*, *feedback*, hingga *reward system*. Konsep ini menekankan adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga kinerja dapat terus dikendalikan, diperbaiki, dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif (Darmawan et al., 2023; Saleha et al., 2023).

Teori manajemen kinerja merupakan suatu konsep yang membahas bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Nursam, 2017). Pada dasarnya, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kinerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja dianggap sebagai siklus berkelanjutan yang melibatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan guru agar tercipta pemahaman yang sama mengenai target, peran, serta kontribusi yang diharapkan (Sinaga et al., 2020).

Secara teoretis, manajemen kinerja menggabungkan prinsip-prinsip dari teori motivasi, teori tujuan (*goal-setting theory*), dan teori pengendalian organisasi. (Nursam, 2017) dalam *goal-setting theory* menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka manajemen kinerja di mana pencapaian tujuan individu dihubungkan dengan target strategis organisasi. Selain itu, pendekatan ini dipengaruhi oleh teori motivasi (Rosalina et al., 2021) mengenai *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan kerangka konseptual yang menghubungkan strategi organisasi dengan perilaku karyawan secara sistematis.

Dalam praktiknya, teori manajemen kinerja diaplikasikan melalui model siklus kinerja yang melibatkan empat tahap utama: perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*acting*), pengamatan (*monitoring*), dan evaluasi (*reviewing*). Beberapa organisasi modern mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis *Balanced Scorecard* (Sinaga et al., 2020) yang menekankan pengukuran kinerja dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memperluas cakupan manajemen kinerja agar tidak hanya fokus pada hasil finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, teori manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, sistem, dan proses organisasi berjalan sinergis dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek penting dalam teori manajemen kinerja adalah adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Teori ini mengajarkan bahwa ketika guru memahami visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, maka mereka akan lebih mudah menyelaraskan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya dimulai dari perumusan standar kinerja yang jelas, diikuti dengan monitoring pelaksanaan pekerjaan, pemberian umpan balik secara konstruktif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, baik terkait promosi, kompensasi, maupun program pelatihan dan pengembangan (Nursam, 2017).

Lebih jauh, teori manajemen kinerja juga menekankan pentingnya aspek motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong pencapaian kinerja optimal. Penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta berbasis prestasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja guru. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan akan memperkuat sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga instrumen strategis yang membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan jangka panjang.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses berkesinambungan yang bertujuan untuk memastikan bahwa layanan pendidikan yang diberikan mampu memenuhi standar nasional maupun internasional serta relevan dengan kebutuhan Masyarakat (Rahmi Sonia, 2020). Mutu pendidikan tidak hanya diukur dari pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga mencakup aspek sikap, keterampilan, dan penguasaan kompetensi abad 21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, kreativitas, dan komunikasi. Menurut (Nor & Suriansyah, 2024), mutu pendidikan harus dipandang sebagai suatu sistem yang melibatkan berbagai komponen, mulai dari kurikulum, tenaga pendidik, manajemen sekolah, sarana prasarana, hingga keterlibatan masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan merupakan upaya kolektif yang membutuhkan sinergi dari semua pihak baik pemerintah, guru dan sekolah.

Selain itu, mutu pendidikan erat kaitannya dengan kualitas tenaga pendidik dan proses pembelajaran. Guru yang profesional memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan memotivasi siswa untuk berprestasi. Sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan ujung tombak dalam menentukan kualitas pembelajaran. Penelitian oleh (Ritia Sari et al., 2021) menegaskan bahwa kualitas guru memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa, bahkan lebih besar dibandingkan faktor lain seperti latar belakang sosial ekonomi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi merupakan salah satu strategi utama dalam peningkatan mutu pendidikan.

Di sisi lain, manajemen pendidikan yang baik juga berperan penting dalam peningkatan mutu. Manajemen yang efektif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang terarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Menurut (Sanam et al., 2021), kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus mampu mengelola sumber daya yang ada secara optimal untuk mendukung pembelajaran yang bermutu. Penerapan prinsip manajemen berbasis sekolah (MBS) juga menjadi salah satu strategi yang dianggap mampu meningkatkan mutu pendidikan karena memberikan keleluasaan kepada sekolah dalam mengelola sumber daya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik lingkungan setempat (Maulidia et al., 2023).

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, dukungan masyarakat, serta perkembangan teknologi juga berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Pemerintah melalui kebijakan kurikulum, akreditasi sekolah, serta penyediaan sarana prasarana pendidikan berperan penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas (Fathurrochman, 2017). Dukungan masyarakat, baik dalam bentuk partisipasi orang tua maupun dunia usaha dan industri, akan memperkuat relevansi pendidikan dengan kebutuhan nyata di masyarakat. Pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran juga menjadi faktor penting di era revolusi industri 4.0, yang menuntut pendidikan lebih adaptif dan inovatif.

Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan merupakan proses yang kompleks, melibatkan banyak dimensi dan pemangku kepentingan. Kualitas pendidikan yang baik akan berdampak positif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya mendukung pembangunan bangsa (Siahaan et al., 2023). Oleh karena itu, strategi peningkatan mutu pendidikan harus dilakukan secara holistik, mulai dari peningkatan kualitas guru, penguatan manajemen sekolah, dukungan pemerintah dan masyarakat, hingga pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Upaya ini selaras dengan visi pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.

Peningkatan mutu pendidikan dapat dianalisis menggunakan pendekatan Total Quality Management (TQM), yaitu suatu filosofi manajemen yang menekankan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam seluruh aspek organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Menurut (Sulastri et al., 2020), TQM menekankan keterlibatan semua pihak dalam meningkatkan kualitas layanan agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Dalam konteks pendidikan, pengguna jasa tidak hanya peserta didik, tetapi juga orang tua, masyarakat, pemerintah, dan dunia kerja (Rabiah, 2019). Penerapan TQM di sekolah berarti seluruh elemen pendidikan, mulai dari guru, kepala sekolah, staf administrasi, hingga komite sekolah, harus bekerja sama secara terintegrasi untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal.

Selain itu, TQM dalam pendidikan menekankan pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), yaitu sejauh mana layanan pendidikan mampu memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Sejalan dengan pandangan (Anwar, 2018), mutu pendidikan tidak hanya mencakup hasil belajar akademik, tetapi juga keterampilan sosial, kecakapan hidup, dan kemampuan adaptasi siswa terhadap perubahan global. Oleh karena itu, sekolah dituntut tidak hanya fokus pada penguasaan materi kurikulum, tetapi juga pada pembentukan karakter, *soft skills*, serta keterampilan abad 21. Dengan penerapan TQM, sekolah akan lebih responsif terhadap dinamika perubahan lingkungan pendidikan dan tuntutan pembangunan bangsa.

Dalam penerapannya, model TQM dalam pendidikan memiliki beberapa prinsip utama, yaitu: (1) fokus pada pelanggan, baik internal (guru, staf) maupun eksternal (siswa, orang tua, masyarakat); (2) perbaikan berkelanjutan dalam setiap proses pembelajaran dan manajemen; (3) keterlibatan total dari seluruh personel pendidikan; (4) pendekatan berbasis

data dalam pengambilan keputusan; serta (5) pengendalian kualitas pada setiap tahapan penyelenggaraan pendidikan. Menurut Sallis (2010), sekolah yang menerapkan prinsip TQM akan memiliki sistem manajemen yang lebih transparan, partisipatif, dan akuntabel, sehingga mutu pendidikan dapat terus meningkat secara sistematis. Indikator Untuk mengukur mutu Pendidikan (Rahwati, 2019)

Kinerja guru merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja guru sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila kinerja guru baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor motivasi (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Oleh karena itu, seorang guru dengan kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki motivasi yang kuat cenderung tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja guru menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila kinerja gurunya rendah, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, kinerja guru dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar dirinya (*eksternal*). Faktor internal meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki seorang guru. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita & Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa kinerja guru akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku guru untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Selain itu, dukungan atasan yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru, sehingga mereka dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramestya et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan kompetensi individu,

tetapi juga harus mampu menyediakan kondisi yang mendukung agar kinerja guru dapat berkembang secara berkesinambungan.

Menurut (Firdaus & Hadi, 2023) pengertian kurikulum yaitu: a) perangkat bahan belajar; b) rumusan hasil belajar yang dikehendaki; c) penyediaan kesempatan belajar; dan d) kewajiban peserta didik. Berdasarkan pendapat tersebut, terdapat dua aspek penting yang perlu dipahami manajemen, yaitu isi kurikulum dan proses kurikulum.

Istilah kurikulum sering diartikan secara sempit sebagai deretan mata pelajaran yang diberikan oleh suatu lembaga pendidikan. Kurikulum juga memiliki arti yang luas, yaitu mencakup komponen yang lengkap terdiri dari rumusan tujuan pendidikan suatu lembaga sampai dengan penjabarannya dalam bentuk satuan acara perkuliahan yang akan dilakukan oleh seorang tenaga pengajar sehari-hari. Oleh karena itu, menurut (Pramulyani & Fikri, 2019) kurikulum merupakan keseluruhan program pendidikan di lembaga pendidikan yang meliputi a) elemen program studi; b) elemen pengalaman belajar; c) elemen pelayanan; dan d) elemen kurikulum tersembunyi. Kurikulum dalam pengertian yang luas, secara tegas dibedakan dengan pengajaran. Kurikulum mencakup semua pengalaman belajar anak didik, sedangkan pengajaran menyangkut strategi penyampaian berbagai pengalaman belajar.

Kurikulum adalah perangkat mata pelajaran dan program pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta pembelajaran dalam suatu periode jenjang Pendidikan (A. Wahyudi, 2024). Penyusunan perangkat mata pembelajaran ini disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan setiap jenjang Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut serta kebutuhan lapangan kerja.

Dalam bidang pendidikan, kurikulum merupakan unsur penting dalam setiap bentuk dan model pendidikan manapun. Tanpa adanya kurikulum perencanaan pendidikan tidak akan mampu mencapai tujuan pendidikan yang diselenggarakannya. Mengingat pentingnya kurikulum, maka perlu dipahami dengan baik oleh semua pelaksana kurikulum. Kurikulum menempati posisi yang sangat penting karena kurikulum merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan dan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pendidikan.

Manajemen adalah suatu proses sosial yang direncanakan untuk menjamin, partisipasi dan keterlibatan sejumlah orang dalam mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang ditetapkan secara efektif. Manajemen mengandung unsur pembimbingan, pengarahan dan pengelolaan sekelompok orang terhadap pencapaian sasaran umum (E. Wahyudi & Husnan, 2022).

Husaini Usman dalam bukunya berjudul *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* mengutip sejumlah sumber mengenai istilah manajemen. Manajemen juga berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Manajemen menurut Parker adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Menurut (Adilla et al., 2023) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian upaya anggota, dan proses menggunakan sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen kurikulum adalah suatu sistem pengelolaan kurikulum yang komperatif, komprehensif, sistemik, dan sistematis dalam rangka mewujudkan ketercapaian tujuan kurikulum. Manajemen kurikulum merupakan substansi manajemen yang utama di sekolah. Prinsip dasar manajemen kurikulum ini adalah berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dengan tolak ukur pencapaian tujuan oleh siswa dan mendorong guru untuk menyusun serta terus-menerus menyempurnakan strategipembelajarannya (Midiaty et al., 2024).

Menurut (Elden Palyama et al., 2023) evaluasi adalah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil yang dicapai secara nyata dengan hasil-hasil yang seharusnya

dicapai sesuai denganyang telah ditetapkan. Evaluasi eratkaitannya dengan penilaian, yaitu member nilai atau angka kualitatif terhadap hal yang dievaluasi sehingga tergambar tingkat perbandingan antara hasil yang dicapai dengan patokan yang telah ditetapkan.

Evaluasi kurikulum adala penelitiyang sistemik tentang manfaat, kesesuaian efektifitas dan efisiensi dari kurikulum yang ditetapkan. Evaluasi kurikulum adalah proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid dan reliable untuk membuat keputusan tentang kurikulum yang sedang berjalan atau telah dijalankan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya, secara utuh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Rijal Fadli, 2021). Dalam penelitian kualitatif, pemilihan set tempat dan waktu penelitian mutlak diperlukan. Pemilihan set tempat dan waktu penelitian disesuaikan dengan permasalahan yang akan dijawab melalui penelitian. Adapun set tempat dan waktu yang dimaksud dalam penelitian adalah obyek dan lokasi penelitian. Dengan demikian dalam hal ini yang menjadi set tempat adalah Sekolah Dasar Inpres 133 Bumi Ajo Kabupaten Sorong Selatan. Langkah-langkah metode pengumpulan data model analisis interaktif dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Penyajian Data
4. Verifikasi Dan Pengambilan Keputusan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SD Inpres 133 Bumi Ajo telah berupaya menyusun perencanaan pembelajaran yang sistematis sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Guru-guru mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, meskipun masih ditemui

beberapa kendala terkait ketersediaan sumber belajar dan sarana pendukung. Kegiatan perencanaan ini penting karena menjadi acuan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar agar lebih terarah dan terstruktur. Guru yang melakukan perencanaan dengan baik cenderung lebih siap menghadapi dinamika di kelas dan dapat menyesuaikan metode yang digunakan dengan kebutuhan siswa (Sagala, 2023).

Dalam aspek pengelolaan kelas, guru di SD Inpres 133 Bumi Ajo menunjukkan kemampuan menjaga suasana belajar yang kondusif, meskipun terdapat keterbatasan fasilitas. Guru mampu mengatur tempat duduk, membagi kelompok belajar, serta menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi peserta didik. Kemampuan guru dalam mengelola kelas sangat berpengaruh terhadap motivasi dan partisipasi siswa selama proses pembelajaran (Hamalik, 2016). Penelitian ini juga menemukan bahwa guru menggunakan pendekatan persuasif dan membangun kedekatan dengan siswa, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan suasana belajar yang positif (Uno, 2022).

penelitian juga menunjukkan bahwa guru di SD Inpres 133 Bumi Ajo membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik, baik di dalam maupun di luar kelas. Guru berperan sebagai motivator, fasilitator, dan pembimbing bagi siswa. Komunikasi yang efektif antara guru dan siswa merupakan kunci dalam menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna (Djamarah & Zain, 2023). Guru juga terbuka menerima saran dari siswa dan orang tua, serta aktif berinteraksi untuk menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat belajar siswa. Praktik nyata ini memperkuat indikator kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Dalam pelaksanaan kurikulum, sinkronisasi antara materi pembelajaran dengan kebutuhan dan karakter peserta didik menjadi perhatian utama. Guru berupaya menyesuaikan materi ajar dengan kondisi sosial, budaya, dan kemampuan siswa. Penyesuaian ini penting agar materi yang diajarkan relevan dan mudah dipahami oleh siswa yang memiliki latar belakang beragam. Informan 3 menyampaikan, "Kami sering mengubah contoh soal agar sesuai dengan pengalaman anak-anak di kampung, jadi mereka lebih mudah mengerti." Sementara Informan 4 mengatakan, "Terkadang kami menambah materi kearifan lokal agar siswa tetap mengenal budaya sendiri meski belajar kurikulum nasional." Hal ini sesuai dengan pendapat Suyanto & Asep Jihad (2023), yang menekankan pentingnya kontekstualisasi kurikulum agar pembelajaran lebih bermakna dan tidak sekadar menuntaskan target kurikulum.

Ketersediaan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, media, dan buku ajar menjadi salah satu tantangan dalam implementasi kurikulum di SD Inpres 133 Bumi Ajo. Meskipun perangkat pembelajaran dasar seperti RPP dan silabus sudah disiapkan, ketersediaan buku ajar dan alat peraga masih sangat terbatas. Guru kerap harus berinovasi dengan memanfaatkan sumber daya lokal sebagai media pembelajaran. Informan 5 mengungkapkan, "Buku ajar yang kami punya tidak selalu cukup untuk semua siswa, jadi sering kali kami membuat ringkasan sendiri." Sementara Informan 6 menambahkan, "Alat peraga sangat minim, jadi kami manfaatkan bahan dari alam sekitar." Kondisi ini sejalan dengan temuan Sanjaya (2023) bahwa ketersediaan perangkat pembelajaran yang memadai sangat menentukan efektivitas implementasi kurikulum di sekolah dasar.

Monitoring dan evaluasi (Monev) terhadap pelaksanaan kurikulum dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah dan tim penjamin mutu internal. Evaluasi dilakukan melalui supervisi kelas, penilaian administrasi pembelajaran, serta refleksi bersama guru pada akhir semester. Namun, pelaksanaan monitoring sering terkendala oleh keterbatasan waktu dan banyaknya tugas administratif. Informan 7 mengatakan, "Kepala sekolah biasanya memeriksa perangkat mengajar dan mengamati saat kami mengajar, lalu memberikan masukan." Sedangkan Informan 8 menuturkan, "Evaluasi biasanya dilakukan setiap akhir semester, tapi kadang tidak mendalam karena waktu terbatas." Hal ini didukung oleh

Mulyasa (2025) yang menyebutkan bahwa monitoring dan evaluasi yang konsisten sangat penting untuk memastikan kurikulum berjalan sesuai rencana, meski sering terhambat oleh kurangnya sumber daya.

Ketersediaan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, media, dan buku ajar menjadi salah satu tantangan dalam implementasi kurikulum di SD Inpres 133 Bumi Ajo. Meskipun perangkat pembelajaran dasar seperti RPP dan silabus sudah disiapkan, ketersediaan buku ajar dan alat peraga masih sangat terbatas. Guru kerap harus berinovasi dengan memanfaatkan sumber daya lokal sebagai media pembelajaran. Informan 5 mengungkapkan, "Buku ajar yang kami punya tidak selalu cukup untuk semua siswa, jadi sering kali kami membuat ringkasan sendiri." Sementara Informan 6 menambahkan, "Alat peraga sangat minim, jadi kami manfaatkan bahan dari alam sekitar." Kondisi ini sejalan dengan temuan Sanjaya (2023) bahwa ketersediaan perangkat pembelajaran yang memadai sangat menentukan efektivitas implementasi kurikulum di sekolah dasar.

upaya pemenuhan standar kompetensi dasar berjalan cukup baik meskipun dengan keterbatasan sumber daya. Guru berupaya menjelaskan materi ajar menggunakan bahasa yang sederhana dan menyesuaikan metode mengajar dengan kebutuhan siswa. Informan 3 menyampaikan, "Kami berusaha agar semua siswa paham, jadi kadang mengulang materi dengan cara berbeda sesuai kemampuan anak." Sedangkan Informan 4 mengatakan, "Ada siswa yang lambat menangkap pelajaran, jadi kami buat kelompok belajar kecil supaya mereka saling membantu." Studi oleh Rahmawati et al. (2022) menyimpulkan bahwa diferensiasi metode mengajar dan pembentukan kelompok belajar efektif dalam meningkatkan pemahaman materi sekaligus pencapaian standar kompetensi di sekolah dasar.

Salah satu faktor utama keberhasilan mutu pendidikan di sekolah ini adalah meningkatnya keterlibatan orang tua dalam mendukung proses belajar anak. Orang tua aktif memantau tugas anak, menghadiri rapat sekolah, serta terlibat dalam kegiatan kelas. Informan 7 menyatakan, "Orang tua sekarang lebih peduli, mereka sering bertanya soal perkembangan anak dan ikut membantu di rumah." Informan 8 menambahkan, "Kami selalu mengundang orang tua untuk rapat dan memberi masukan, sehingga hubungan sekolah dan rumah jadi lebih baik." Hal ini sejalan dengan temuan Pratiwi et al. (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan aktif orang tua berpengaruh positif terhadap motivasi belajar dan hasil belajar siswa di sekolah dasar.

Mutu pendidikan di SD Inpres 133 Bumi Ajo juga tercermin dari tingkat kepuasan pemangku kepentingan, seperti guru, orang tua, dan siswa, terhadap proses serta hasil pembelajaran. Lingkungan belajar yang kondusif, rasa aman, dan hubungan harmonis antarwarga sekolah menjadi faktor utama tercapainya kepuasan tersebut. Informan 9 menuturkan, "Kami merasa senang karena sekolah kini lebih nyaman dan siswa lebih disiplin." Informan 10 menyampaikan, "Sebagai orang tua, saya puas karena anak-anak mendapat perhatian dan lingkungan sekolah mendukung mereka untuk berkembang." Studi oleh Wulandari & Putra (2023) menegaskan bahwa kepuasan pemangku kepentingan dan terciptanya lingkungan belajar yang kondusif merupakan indikator penting mutu pendidikan di sekolah dasar.

PEMBAHASAN

Teori efektivitas kinerja guru, guru yang profesional mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara optimal sehingga berdampak langsung pada mutu pendidikan (Mulyasa, 2019; Supriyadi & Saputra, 2021). Kinerja guru yang efektif tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari komitmen dalam

membina karakter, memberikan motivasi, dan menyesuaikan pembelajaran dengan kondisi siswa. Teori ini menekankan pentingnya refleksi diri untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Di sekolah dasar, guru adalah tokoh sentral yang membentuk lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong keaktifan siswa. Penelitian terbaru menegaskan bahwa kinerja guru yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan hasil belajar siswa dan kepuasan pemangku kepentingan sekolah (Wulandari & Putra, 2023).

Di SD Inpres 133 Bumi Ajo, fenomena yang tampak adalah guru-guru menunjukkan dedikasi tinggi meskipun dihadapkan pada keterbatasan sarana dan prasarana. Mereka aktif dalam merancang pembelajaran kontekstual, memanfaatkan sumber daya lokal, serta memberikan perhatian khusus pada siswa yang mengalami kesulitan belajar. Guru juga terlibat dalam penguatan karakter dan pembinaan sosial melalui kegiatan di luar kelas. Namun, masih terdapat tantangan seperti jumlah guru yang terbatas, minimnya pelatihan profesional, serta keterbatasan akses terhadap media pembelajaran modern. Meskipun demikian, semangat dan kreativitas guru tetap menjadi kekuatan utama dalam menjaga mutu pendidikan di sekolah ini, sebagaimana diungkapkan oleh informan yang menyatakan, "Kami berusaha semaksimal mungkin agar anak-anak tetap mendapat pembelajaran yang bermakna walau fasilitas terbatas."

Kinerja guru yang efektif di SD Inpres 133 Bumi Ajo berkontribusi secara signifikan pada peningkatan motivasi, pemahaman materi, dan keterampilan sosial siswa. Guru yang mampu membangun hubungan komunikatif dengan siswa dan orang tua cenderung menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inklusif. Hal ini sejalan dengan temuan Pratiwi et al. (2021) bahwa keterlibatan aktif guru dalam proses pembelajaran dan pengelolaan kelas meningkatkan keaktifan, partisipasi, dan hasil belajar siswa. Selain itu, guru yang rutin melakukan evaluasi dan refleksi cenderung lebih cepat menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan siswa, sehingga mampu meminimalisir kesenjangan capaian akademik maupun karakter.

Efektivitas kinerja guru di SD Inpres 133 Bumi Ajo sangat dipengaruhi oleh dukungan kepala sekolah, kerjasama antar guru, serta partisipasi orang tua. Kepala sekolah yang visioner dan komunikatif mampu memberikan motivasi dan fasilitasi yang dibutuhkan guru. Namun, hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan akses pelatihan, kurangnya sumber belajar, dan tantangan geografis yang menyulitkan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Penelitian Rahmawati et al. (2022) menyoroti bahwa kolaborasi dan inovasi di kalangan guru sangat penting dalam mengatasi keterbatasan tersebut. Guru di SD Bumi Ajo kerap melakukan diskusi informal untuk saling bertukar pengalaman dan solusi praktis.

Pengelolaan kurikulum yang efektif merupakan salah satu indikator utama tercapainya mutu pendidikan yang optimal di sekolah dasar. Teori manajemen kurikulum menyoroti pentingnya proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kurikulum yang terstruktur dan terintegrasi (Sagala, 2019). Efektivitas sistem manajemen kurikulum dilihat dari sejauh mana peran kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dalam merancang serta mengimplementasikan program pembelajaran yang adaptif terhadap kebutuhan siswa dan perkembangan zaman (Rahmawati et al., 2022). Jika semua tahapan dilakukan dengan konsisten, mutu pendidikan dapat meningkat, ditandai dengan perbaikan proses dan hasil belajar, peningkatan karakter siswa, serta kepuasan seluruh pemangku kepentingan sekolah (Wulandari & Putra, 2023).

Di SD Inpres 133 Bumi Ajo, perencanaan kurikulum dilakukan secara partisipatif antara kepala sekolah dan guru, meski terkadang masih terkendala keterbatasan sumber daya. Guru dilibatkan dalam penyusunan perangkat pembelajaran dan penyesuaian materi dengan konteks lokal. Namun, pelaksanaan kurikulum nasional acap kali harus disesuaikan dengan karakteristik siswa dan keterbatasan fasilitas. Guru berinisiatif mengadaptasi materi

ajar dengan contoh-contoh dari lingkungan sekitar agar lebih relevan dan mudah dipahami. Fenomena ini memperlihatkan pentingnya fleksibilitas dalam sistem manajemen kurikulum, sebagaimana dipaparkan oleh Suyanto & Asep Jihad (2020) bahwa penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan nyata siswa dapat memperkuat efektivitas pembelajaran di sekolah dasar.

Salah satu faktor utama yang mendukung kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah di SD Inpres 133 Bumi Ajo dikenal aktif memotivasi, memberikan arahan, dan menciptakan suasana kekeluargaan sehingga guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Teori manajemen pendidikan menyebutkan bahwa kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan motivasi kerja dan profesionalisme guru (Sagala, 2019). Temuan Rahmawati et al. (2022) menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah yang efektif berperan besar dalam mendorong inovasi pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan.

Kolaborasi antar guru dan keterlibatan orang tua serta masyarakat juga menjadi faktor pendukung penting. Di SD Bumi Ajo, guru sering berdiskusi untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi atas permasalahan pembelajaran. Selain itu, keterlibatan aktif orang tua, misalnya melalui komunikasi rutin, turut membantu guru dalam memantau perkembangan siswa. Penelitian Wulandari & Putra (2023) dan Pratiwi et al. (2021) menekankan bahwa kolaborasi dan partisipasi komunitas sekolah sangat efektif dalam memperkuat proses belajar dan pengembangan karakter siswa, sehingga berdampak langsung pada mutu pendidikan.

Orang tua dan komite sekolah di SD Inpres 133 Bumi Ajo umumnya memberikan apresiasi terhadap dedikasi guru dan kepala sekolah dalam mengelola proses pembelajaran. Mereka merasakan adanya perubahan positif seperti meningkatnya motivasi siswa, keterlibatan anak dalam kegiatan sekolah, dan komunikasi yang lebih terbuka antara rumah dan sekolah. Penelitian Pratiwi et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan stakeholder sekolah meningkat ketika ada sinergi antara kinerja guru, manajemen kurikulum, dan partisipasi masyarakat.

Fenomena yang terjadi di SD Bumi Ajo memperlihatkan adanya hubungan positif antara persepsi seluruh pihak terhadap efektivitas kinerja guru dan manajemen kurikulum dengan mutu pendidikan. Guru merasa lebih dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas, kepala sekolah mampu memfasilitasi inovasi, dan orang tua lebih percaya terhadap sistem pendidikan di sekolah. Namun, mereka juga sepakat bahwa tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan akses pelatihan harus segera diatasi agar upaya peningkatan mutu pendidikan berjalan lebih optimal. Studi Astuti & Nugroho (2020) menegaskan pentingnya kolaborasi lintas pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif dan responsif.

Berdasarkan persepsi yang terhimpun, efektivitas kinerja guru dan manajemen kurikulum telah mendukung peningkatan mutu pendidikan di SD Inpres 133 Bumi Ajo. Namun, agar hasil yang dicapai semakin baik dan berkelanjutan, diperlukan penguatan kapasitas guru melalui pelatihan, perbaikan fasilitas, serta peningkatan keterlibatan masyarakat. Penelitian Wulandari & Putra (2023) menyarankan adanya program pengembangan profesional berkelanjutan dan penguatan komunikasi antara pihak sekolah dan stakeholder.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Kinerja Guru. Kinerja guru di SD Inpres 133 Bumi Ajo terbukti efektif dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Guru mampu merancang pembelajaran kontekstual, membina karakter, dan memberikan evaluasi yang berkelanjutan meskipun menghadapi berbagai keterbatasan. Keterlibatan aktif guru dalam proses pembelajaran dan pembinaan karakter siswa memberikan dampak positif terhadap motivasi, pemahaman materi, serta keaktifan belajar siswa.
2. Efektivitas Sistem Manajemen Kurikulum. Sistem manajemen kurikulum di SD Inpres 133 Bumi Ajo berjalan cukup efektif melalui proses perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi yang melibatkan seluruh elemen sekolah. Adaptasi kurikulum dengan kebutuhan lokal, kolaborasi guru, serta refleksi rutin menjadi kunci keberhasilan. Namun, efektivitas tersebut masih perlu didukung dengan peningkatan fasilitas dan pelatihan berkala.
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Guru. Faktor pendukung utama kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, kolaborasi antar guru, serta keterlibatan komunitas sekolah. Sementara itu, hambatan yang dihadapi meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, minimnya pelatihan, serta akses informasi yang terbatas. Upaya inovasi dan kerja sama menjadi solusi dalam mengatasi hambatan tersebut.
4. Persepsi Stakeholder terhadap Efektivitas Kinerja Guru dan Manajemen Kurikulum. Guru, kepala sekolah, dan pemangku kepentingan sekolah memiliki persepsi positif terhadap efektivitas kinerja guru dan manajemen kurikulum dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sinergi, komunikasi terbuka, dan dukungan berkelanjutan dari seluruh pihak dinilai penting untuk menjaga serta meningkatkan kualitas pendidikan di SD Inpres 133 Bumi Ajo.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Irwan (2026) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis : Teori, Partaktik Dan Tantangan Organisasi Kontenporer*, Penerbit Madza Media Malang
- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.
- Diki Maulansyah, R., Febrianty, D., & Asbari, M. (2023). Peran Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Penting dan Genting! *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 2(5), 31–35. <https://jisma.org>
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP*

KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.

- Elden Palyama, F., Andriyan, Y., Ery Kusmiadi, M., & Pemerintahan, I. (2023). EVALUASI PELAYANAN ASN TERHADAP TUGAS POKOK PEGAWAI DI KELURAHAN KLADEMAK DISTRIK SORONG KOTA SORONG. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 27–35.
- Fathurrochman, I. (2017). Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup. *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 85–104.
- Firdaus, A., & Hadi, A. (2023). Implementasi Manajemen Kurikulum Merdeka dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Abata. *LITERASI: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 2(1), 40–45. <http://ejournal.baleliterasi.org/index.php/>
- Fitrah, M. (2017). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *JURNAL PENJAMINAN MUTU*, 31–42.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious*
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and nnovation.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623. *Understanding*, 7(8), 642-657.
- Juliantoro, M. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 5(2), 24–38.
- Maulidia, M., Ratu Alam Shufiatuddin, S., Damastuti, R., Al Istiqomah, S., Rahmatul Haq, R., & Sholeh, L. (2023). Implementasi Manajemen Kurikulum Merdeka Belajar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(8), 6424–6431. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Marpaung, F. N., Nadeak, B., & Naibaho, L. (2023). Teknik Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 3761–3772.
- Midiaty, M., Gede Mulawarman, W., & Amir Masruhim, M. (2024). Analysis of the management implementation of the Kurikulum Merdeka in improving the quality of education at the Center for Excellence Vocational High School. *Jurnal Ilmu*

Manajemen Dan Pendidikan, 4(2), 123–134.
<https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i2.4311>

- Najmudin, M., Ginting, Y. M., Azizurrohman, M., Irwan, A., & Baharuddin, S. M. (2026). Automated Agents in Tourism: Service Recovery Satisfaction, Trust, and the Need for Human Interaction. *Services Marketing Quarterly*, 1-20.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- Nur, M., Zahri Harun, C., & Ibrahim, S. (2020). School Management in Improving The Quality of Education at The Elementary Level. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 23–30.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Nor, T., & Suriansyah, A. (2024). KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 256–268.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Pramulyani, N., & Fikri, A. A. (2019). MANAJEMEN KURIKULUM DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN MADRASAH IBTIDAIYAH. *Madrosatuna: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2(1), 1–10. <http://jurnal.iailm.ac.id/index.php/madrosatuna>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Rahmi Sonia, N. (2020). IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENDIDIKAN (SIMDIK) DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PONOROGO. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 94–104. <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.

- Saputro, E., & Darda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sanam, S., Veronika, R., Prassetiawan, S., & Iman, A. (2021). Pengembangan manajemen kurikulum di era digital dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. *Vocational Education National Seminar (VENS)*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.22028>
- Siahaan, A., Supardi, S., Wardani, W., Ahmad Fauzi, Z., Mulianda Hasibuan, P., & Akmalia, R. (2023). Manajemen Kurikulum dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 5(3), 9189–9196.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Tambunan, A. M., Rut Siregar, F. S., & Lumban Gaol, K. (2024). Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JUPERAN: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 356–364. <https://ojs.stitmablitar.ac.id/index.php/al->
- Wahyudi, A. (2024). MANAJEMEN KURIKULUM DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN. *UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN*, 3(3), 345–353. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Wahyudi, E., & Husnan, R. H. (2022). Manajemen Kurikulum Sistem Kredit Semester dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Kota Probolinggo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 233–246. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.104>
- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Adi Wibowo. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108–116.