

## PENENTUAN SOLUSI OPTIMAL KINERJA GURU DENGAN MENGUNAKAN ANALISIS SITOREM

Rahmawati<sup>1\*</sup>, Bibin Rubini<sup>2</sup>, Lina Novita<sup>2</sup>

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI<sup>1</sup>

Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan<sup>2</sup>

Email: [rhmarisma10@gmail.com](mailto:rhmarisma10@gmail.com)\*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan solusi optimal dari variabel yang menunjang kinerja guru berdasarkan analisis indikator pada masing-masing variabel penelitian. Adapun metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*). Berdasarkan hasil analisis maka dapat diperoleh bahwa terdapat 9 indikator yang memperoleh skor diatas 4,00 dan 16 indikator yang dibawah 4,00. Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini terdapat 16 indikator yang perlu diperbaiki yaitu 1) Pemanfaatan Waktu, 2) Pemanfaatan Teknologi, 3) Pencapaian Kualitas Kerja, 4) Penyempurnaan Pengetahuan, 5) Evaluasi Pengetahuan, 6) Distribusi Pengetahuan, 7) Kemampuan memahami orang lain, 8) Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi, 9) Kolaborasi, 10) Kebersamaan, 11) Saling Percaya, 12) Kepedulian, 13) Kondisi Kerja, 14) Gaji/Pendapatan, 15) Peluang Promosi, 16) Pengawasan. Implikasi dari penelitian ini adalah sekolah dalam hal ini pimpinan dapat membuat suatu keputusan untuk dapat memperbaiki indikator yang masih lemah sesuai urutan hasil SITOREM untuk dapat memberpabiki manajemen pendidikan di sekolah.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru; Sitorem; Analisis Indikator; Solusi Optimal; POP-SDM

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the optimal solution for variables that support teacher performance based on an analysis of indicators for each research variable. The method used is quantitative, employing the SITOREM (Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management) analysis technique. Based on the analysis results, it can be concluded that there are 9 indicators with scores above 4.00 and 16 indicators below 4.00. Therefore, it can be concluded from this study that there are 16 indicators that need to be improved, namely 1) Time Management, 2) Technology Utilisation, 3) Work Quality Achievement, 4) Knowledge Improvement, 5) Knowledge Evaluation, 6) Knowledge Distribution, 7) Ability to Understand Others, 8) Providing views, ideas, and concepts for organisational progress, 9) Collaboration, 10) Togetherness, 11) Mutual Trust, 12) Concern, 13) Working Conditions, 14) Salary/Income, 15) Promotion Opportunities, 16) Supervision. The implication of this study is that schools, in this case school leaders, can make decisions to improve weak indicators according to the SITOREM results in order to improve educational management in schools.*

**Keywords:** Teacher Performance; Sitorem; Indicator Analysis; Optimal Solution; POP-SDM

### PENDAHULUAN

Guru sebagai sumber daya yang berharga dalam sekolah, sebab melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru, sekolah dapat mencapai tujuannya [1]. Dengan demikian maka guru menjadi salah satu unsur penting penunjang dalam keberhasilan siswa dalam menempuh pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada perkembangan yang baik juga siswanya. Selain itu kepercayaan orang tua murid terhadap sekolah bertambah karena memiliki guru yang berkualitas dengan memiliki kinerja yang optimal. Kepala sekolah di sekolah memainkan peran yang sangat penting sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru [2].

Kearifan lokal dan tujuan pembangunan berkelanjutan (*SDGs*) memiliki hubungan yang erat dalam upaya menjaga lingkungan yang berkelanjutan [3]. Penelitian ini menghubungkan

variabel kearifan lokal gotong royong dengan variabel lainnya. Penelitian yang dilakukan menggunakan analisis variabel penelitian dengan menggunakan path analysis untuk dapat melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel penelitian. Adapun dalam hal ini variabel penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu knowledge management, komunikasi interpersonal dan gotong royong, satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja, dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Dalam hal ini artikel ini lebih fokus pembahasan dalam bagaimana solusi optimal dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan melakukan analisis indikator pada masing-masing variabel penelitian.

Adapun masing-masing variabel penelitian yang diteliti memiliki masing-masing indikator sebanyak lima. Indikator inilah yang akan diteliti sebagai bagian dari mencari solusi optimal. Hal ini perlu dilakukan karena keterbatasan sumber daya manajemen maka perlukan solusi optimal dari beberapas solusi yang sudah ada. Adapun fokus penelitian ini menggunakan analisis sitorem dengan penilaian dari dua orang guru besar pakar bidang manajemen pendidikan berdasarkan empat pertimbangan yaitu *Cost*, *Benefit*, *Urgency*, dan *Importance*.

## METODE

Analisis SITOREM adalah singkatan dari *Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management* yang secara umum diartikan sebagai suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel teori untuk melaksanakan *Operation Research* dalam bidang Manajemen Pendidikan [4], [5], [6], [7], [8]. Adapun penilaian dilakukan oleh dua orang pakar dalam bidang manajemen pendidikan berdasar *Cost*, *Benefit*, *Urgency*, dan *Importance*. Kriteria nya adalah jika rata-rata indikator diatas 4,00 maka dipertahankan atau dikembangkan. Sedangkan jika kurang dari 4,00 maka indikator tersebut diperbaiki. Adapun SITOREM ini dilakukan untuk mengurutkan indikator mana terlebih dahulu yang perlu ntuk diperbaiki.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan rerata skor indikator pada masing-masing variabel dan skor rerata dari dua orang pakar manajemen pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Rerata Skor Empirik dan Rerata Skor Pakar**

No	Indikator	Bobot Penilaian Pakar	Rata-rata skor	Penetapan Peringkat
<b>Kinerja Guru</b>				
1	Pencapaian Target Kerja	21,92%	4,05	Dipertahankan/ dikembangkan
2	Pemanfaatan Waktu	20,55%	3,89	Diperbaiki
3	Penilaian Hasil Pembelajaran	18,49%	4,06	Dipertahankan/ dikembangkan
4	Pemanfaatan Teknologi	19,86%	3,77	Diperbaiki
5	Pencapaian Kualitas Kerja	19,18%	3,67	Diperbaiki
<b>Knowledge Management <math>\beta=0,243</math> (Ranking 2)</b>				
1	Perolehan Pengetahuan	21,16%	4,04	Dipertahankan/ dikembangkan
2	Penyempurnaan Pengetahuan	18,98%	3,60	Diperbaiki
3	Penyimpanan Pengetahuan	20,44%	4,07	Dipertahankan/ dikembangkan
4	Evaluasi Pengetahuan	18,98%	3,63	Diperbaiki
5	Distribusi Pengetahuan	20,44%	3,66	Diperbaiki

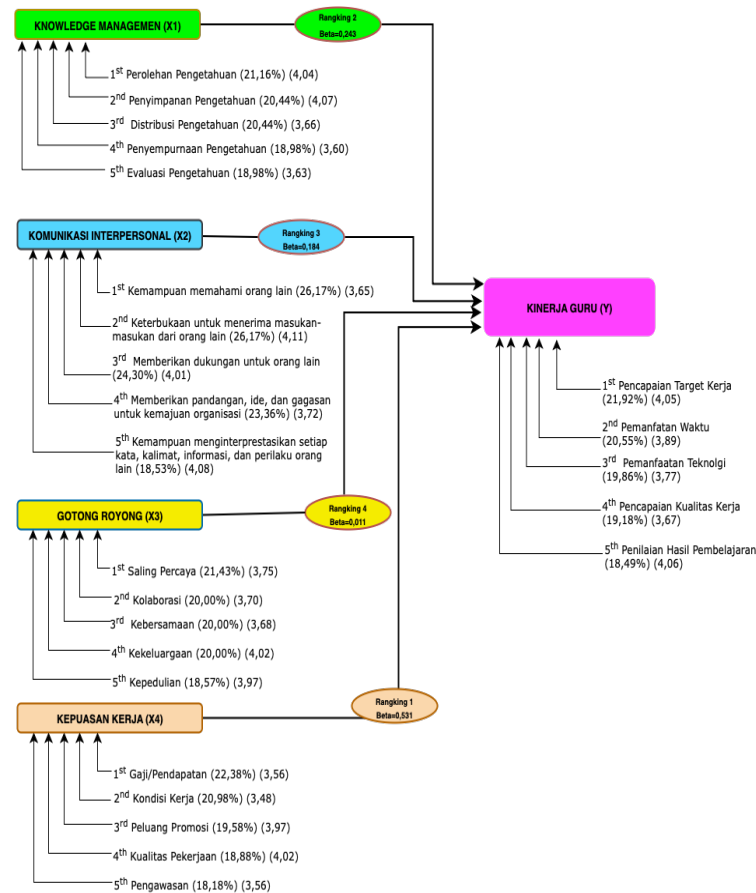
<b>Komunikasi Interpersonal <math>\beta=0,184</math> (Rangking 3)</b>				
1	Kemampuan memahami orang lain.	26,17%	3,65	Diperbaiki
2	Memberikan dukungan untuk orang lain.	24,30%	4,01	Dipertahankan/ dikembangkan
3	Keterbukaan untuk menerima masukan-masukan dari orang lain.	26,17%	4,11	Dipertahankan/ dikembangkan
4	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi, dan perilaku orang lain.	18,53%	4,08	Dipertahankan/ dikembangkan
5	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi	23,36%	3,72	Diperbaiki
<b>Gotong Royong <math>\beta=0,011</math> (Rangking 4)</b>				
1	Kolaborasi	20,00%	3,70	Diperbaiki
2	Kebersamaan	20,00%	3,68	Diperbaiki
3	Kekeluargaan	20,00%	4,02	Dipertahankan/ dikembangkan
4	Saling Percaya	21,43%	3,75	Diperbaiki
5	Kepedulian	18,57%	3,97	Diperbaiki
<b>Kepuasan Kerja <math>\beta=0,531</math> (Rangking 1)</b>				
1	Kondisi Kerja	20,98%	3,48	Diperbaiki
2	Gaji/Pendapatan	22,38%	3,56	Diperbaiki
3	Kualitas Pekerjaan	18,88%	4,02	Dipertahankan/ dikembangkan
4	Peluang Promosi	19,58%	3,97	Diperbaiki
5	Pengawasan	18,18%	3,56	Diperbaiki

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh 9 indikator yang memperoleh skor diatas 4,00 dan 16 indikator yang dibawah 4,00. Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini terdapat 16 indikator yang perlu diperbaiki yaitu 1) Pemanfaatan Waktu, 2) Pemanfaatan Teknologi, 3) Pencapaian Kualitas Kerja, 4) Penyempurnaan Pengetahuan, 5) Evaluasi Pengetahuan, 6) Distribusi Pengetahuan, 7) Kemampuan memahami orang lain, 8) Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi, 9) Kolaborasi, 10) Kebersamaan, 11) Saling Percaya, 12) Kepedulian, 13) Kondisi Kerja, 14) Gaji/Pendapatan, 15) Peluang Promosi, 16) Pengawasan.

Analisis yang dilakukan tersebut menentukan solusi optimal dalam memanfaatkan sumber daya manajemen

yang terbatas. Dari masing-masing variabel penelitian maka diperlukan prioritas perbaikan berdasarkan kondisi lapangan. Seperti misalnya kinerja guru dimana pemanfaatan waktu menjadi indikator pertama untuk perlu diperbaiki. Hal ini menunjukkan dilapangan bahwa guru menunjukan pembagian waktu yang mungkin saja kurang efektif dalam pembagian sisi pembelajaran, adinitrasi dan tugas lainnya, sehingga indikator ini menjadi prioritas untuk diperbaiki yang pertama.

Penetapan kelompok-kelompok indikator ini didasarkan pada peringkat masing-masing indikator dalam setiap variabel, yang selanjutnya divisualisasikan dalam konstelasi sebagaimana tergambar pada ilustrasi pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Analisis Sitorem

Analisis klasifikasi indikator menghasilkan dua kelompok utama, yaitu indikator-indikator yang perlu segera mendapat perhatian untuk diperbaiki, serta indikator-indikator yang layak untuk dipertahankan atau dikembangkan di masa mendatang. Proses analisis ini dilakukan dengan pendekatan yang sama seperti pada tabel sebelumnya, dan diterapkan pada seluruh variabel dalam penelitian. Berdasarkan peringkat masing-masing indikator dalam setiap variabel, dapat ditetapkan prioritas tindakan, baik untuk peningkatan terhadap indikator yang masih lemah maupun penguatan terhadap indikator yang telah menunjukkan hasil baik.

Terdapat 16 indikator yang perlu untuk diperbaiki dan 9 indikator yang dapat dipertahankan/ dikembangkan untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Adapun urutan prioritas perbaikan indikator pada variabel kepuasan kerja adalah: 1) Gaji/ Pendapatan,

2) Kondisi Kerj, 3) Peluang Promosi, 4). Pengawasan. Pada variabel *knowledge management* urutan prioritas perbaikan adalah: 5) Distribusi Pengetahuan, 6) Evaluasi Pengetahuan, 7) Penyempurnaan Pengetahuan. Pada variabel komunikasi interpersonal urutan prioritas perbaikan adalah: 8) Kemampuan memahami orang lain, 9) Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi. Pada variabel gotong royong urutan prioritas perbaikan adalah: 10) Saling Percaya, 11) Kolaborasi, 12) Kebersamaan, 13) Kepedulian. Pada variabel kinerja guru urutan prioritas perbaikan adalah: 14) Pemanfaatan Waktu, 15) Pemanfaatan Teknologi, 16) Pencapaian Kualitas Kerja. Indikator yang dapat dipertahankan dan dikembangkan adalah: 1) Kualitas Pekerjaan, 2) Perolehan Pengetahuan, 3) Penyimpanan Pengetahuan, 4) Keterbukaan untuk menerima masukan-masukan dari

orang lain, 5) Memberikan dukungan untuk orang lain, 6) Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi, dan perilaku orang lain, 7) Kekeluargaan, 8) Pencapaian Target Kerja, 9) Penilaian Hasil Pembelajaran.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh critical thinking [9]. Local wisdom dapat meningkatkan komitmen organisasional [7], [10]. Kinerja guru ditunjang oleh pengetahuan guru dalam segala hal pendidikan [11]. Pentingnya komunikasi interpersonal dalam menunjang kinerja guru [12]. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai kontrol dan evaluasi kinerja guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran [13] Adapula motivasi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya [14]. *Knowledge sharing* sebagai bagain berbagi informasi dalam upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif guru [15]. Berdasarkan penelitian tersebut maka berbagai penelitian terkait kinerja guru sebagai upaya solusi optimal dalam meningkatkan kinerja guru sebagai upaya untuk meningkatkan hasil belajar siswa dapat ditunjang sebagai faktor.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka untuk solusi optimal yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan indikator yang masih lemah dimana berdasarkan pertimbangan pakar urutan yang perlu diperbaiki terdapat 16 indikator yaitu: 1) Gaji/ Pendapatan, 2) Kondisi Kerj, 3) Peluang Promosi, 4). Pengawasan. Pada variabel *knowledge management* urutan priorotas perbaikan adalah: 5) Distribusi Pengetahuan, 6) Evaluasi Pengetahuan, 7) Penyempurnaan Pengetahuan. Pada variabel komunikasi interpersonal urutan prioritas perbaikan adalah: 8) Kemampuan memahami orang lain, 9) Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi. Pada variabel gotong royong urutan prioritas

perbaikan adalah: 10) Saling Percaya, 11) Kolaborasi, 12) Kebersamaan, 13) Kepedulian. Pada variabel kinerja guru urutan prioritas perbaikan adalah: 14) Pemanfaatan Waktu, 15) Pemanfaatan Teknologi, 16) Pencapaian Kualitas Kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Setyaningsih, *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM*. 2020. [Online]. Available: [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- [2] H. Tasyah, N. Zafendi, and R. M. Yendri, "Kepemimpinan Kepala Sekolah," *CARONG: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, vol. 1, no. 3, pp. 148–156, 2025, doi: 10.62710/j9ttf743.
- [3] I. Hasriyanti, N. P. Salam, and S. Sartina, "Kearifan lokal dalam pengelolaan sumber daya laut berkelanjutan: Studi kasis masyarakat pesisir di Kelurahan Panyula, Kabupaten Bone," *La Geografia*, vol. 20, no. 1, pp. 77–83, 2021.
- [4] S. Hardhienata, "The development of scientific identification theory to conduct operation research in education management," in *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, Institute of Physics Publishing, Feb. 2017. doi: 10.1088/1757-899X/166/1/012007.
- [5] S. Setyaningsih, *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM*. Bandung: Alfabeta, 2020. [Online]. Available: [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- [6] U. Hanum and A. Hermawan, "Optimizing Teacher Engagement: The Role of Self-Efficacy, Interpersonal Communication,

- Organizational Culture, and Job Satisfaction Using Path and SITOREM Analysis,” *Bulletin of Social Studies and Community Development*, vol. 3, no. 1, pp. 19–33, Jan. 2025, doi: 10.61436/bsscd/v3i1.pp19-33.
- [7] D. Sutisna, S. Hardhienata, and S. Setyaningsih, “Enhancing Faculty Organizational Commitment through Local Wisdom and Work Motivation: A Sustainable Development Perspective Using Optimization of Management Resource Strengthening and SITOREM,” *International Review of Management and Marketing*, vol. 15, no. 4, pp. 235–248, Jun. 2025, doi: 10.32479/irmm.18195.
- [8] U. Hakim, S. Setyaningsih, E. Suhardi, B. Tunas, and M. Riyad, “Improving teacher performance through Strengthening organizational climate, serving leadership and compensation (empirical study using Correlational approach and sitorem analysis on Public elementary school teachers in Bekasi city),” *Psychol Educ*, vol. 57, no. 9, pp. 4585–4597, 2020, [Online]. Available: [www.psychologyandeducation.net](http://www.psychologyandeducation.net)
- [9] A. Irawan, S. Setyaningsih, and E. Suhardi, “Strengthening Critical Thinking, Emotional Intelligence, Ethical Behavior, and Professional Commitment to Enhance Teacher Performance in Implementing the Independent Curriculum,” *Jurnal Iqra’ : Kajian Ilmu Pendidikan*, vol. 9, no. 2, pp. 181–202, 2024, [Online]. Available: <http://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/ji/>
- [10] R. B. Adhinugraha, S. Hardhienata, W. Sunaryo, A. W. Zaini, and M. F. Rozi, “Transformative Strategies to Enhance Teacher Innovativeness: Addressing Challenges Through Strengthening Organizational Culture, Transformational Leadership, Self-Efficacy, and Achievement Motivation,” *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, vol. 6, no. 2, pp. 219–232, 2024, [Online]. Available: <http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>  
<http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>
- [11] N. Longinus and A. Anthony, “Perception of teachers’ knowledge, attitude, and teaching skills as predictors of students’ academic performance in some secondary schools in etche local government area of river state,” *International Journal of Innovations in Educational Science and Technology Research*, vol. 14, no. 2, pp. 2031–2041, 2025.
- [12] D. P. D. Hariyanti, . F., . K., and M. Arbarani, “The Impact of Interpersonal Communication as a Moderating Variable on the Relationship between Commitment, Discipline, Motivation, and Early Childhood Education Teachers’ Performance,” *Journal of Ecohumanism*, vol. 3, no. 8, Jan. 2025, doi: 10.62754/joe.v3i8.5719.
- [13] F. Ani, R. J. Simanjuntak, J. Jamalullail, A. Aslamiah, and C. Cinantya, “Principal Supervision Management on Teacher Performance in Organization,” *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, vol. 13, no. 1, p. 111, Apr. 2025, doi: 10.33394/vis.v13i1.15324.

- [14] A. E. Setyaningrum and F. A. Rahmania, "Applying maslow's motivation theory to enhance teacher productivity in islamic boarding schools," *Asian Journal Collaboration of Social Environmental and Education*, vol. 3, no. 1, pp. 30–44, Jul. 2025, doi: 10.61511/ajcsee.v3i1.2025.1942.
- [15] D. Wulandari, F. Mubarak, and L. Novita, "Harnessing the Power of Digital Collaboration: The Mediating Role of Knowledge Sharing in Enhancing Innovative Work Behaviour," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 9, no. 1, pp. 227–241, Apr. 2025, doi: 10.33650/al-tanzim.v9i1.10729.