

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH PATRA MANDIRI PLAJU
PALEMBANG**



SKRIPSI SARJANA S1

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

Oleh :

Siti Nurjanah

NIM. 12 29 0057

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG**

2016

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
Di

Palembang

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah diperiksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH PATRA MANDIRI PLAJU PALEMBANG”**. Yang ditulis oleh **SITI NURJANA** dengan NIM: 12290057 telah dapat diajukan dengan sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palembang, 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Kris Setyianingsih, SE, M.Pd.

NIP :196409021990032002

M. Hasbi, M.Ag.

NIP :197601312005011002

Skripsi Berjudul

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH PATRA MANDIRI PLAJU
PALEMBANG**

yang ditulis oleh **Siti Nurjanah, NIM. 12 29 0057**
telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal 25 Oktober 2016

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Palembang, 25 Oktober 2016
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris

Kris Setyaningsih, S. E., M. Pd.
NIP.196409021990032002

M. Hasbi, M. Ag.
NIP. 197601312005011002

Penguji Utama : Fitri Oviyanti, M. Ag. ()
NIP. 197601312005011002

Penguji Kedua : Febriyanti, M. Pd. I ()
NIP. 197702032007012015

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Kasinyo Harto, M. Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“ Melalui Kesabaran Seseorang Dapat Meraih Lebih Dari Pada Melalui
Kekuatan yang Dimilikinya”*

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ❖ Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan dalam setiap kesulitanku serta sang idolaku Nabi Muhammad SAW yang telah membuat ilmu pengetahuan yang lebih maju sehingga penulis pun bisa merasakan seperti sekarang ini.
- ❖ Kedua orangtuaku, ayahanda Suwono serta malaikat dalam hidupku ibundaku Sri Nuryanti dengan ketulusan dan kemuliaan hati yang telah memberikan doa terbaik dan menjadi penyemangatku terhebat.
- ❖ Untuk saudara saudariku keluargaku tercinta Dwi Kusuma Astuti, Tri Hapsari dan Irma Wati yang membuat ku selalu bersemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Untuk calon suami ku tersayang Rhaditya Adi Purnama yang memberikan ku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas.
- ❖ Kaprodi Bapak M. Hasbi, M.Ag., Sekretaris Prodi Ibu Kris Setyaningsih, SE, M.Pd., serta bina skripsi prodi MPI Ibu Febriyanti, M.Pd.I. yang telah memberikan bimbingan selama kuliah serta mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Pembimbing skripsi Ibu Kris Setyaningsih, SE, M.Pd. dan Bapak M. Hasbi, M.Ag., yang tiada henti-hentinya memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- ❖ Sahabat-sahabat ku tersayang (Nindi, Anti, Melati, Yuanna, Rachma), serta untuk Agama, Negara, dan Almamaterku tercinta yang selalu kujaga dan kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil' alamin segala puji bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta karena rahmat, taufik, dan hidayah-Nya serta kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat merampungkan skripsi yang berjudul “ Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya beliau yang insyaallah istiqomah di Jalan-Nya hingga di jannah-Nya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat pertolongan Allah SWT, serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat merampungkan skripsi ini. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof.Dr.H.M.Sirozi,Ph.D., selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Bapak Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang

3. Bapak M.Hasbi, M.Ag., dan Ibu Kris Setyaningsih, SE, M.Pd., selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah memberi arahan kepada saya selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
4. Kris Setyaningsih, SE, M.Pd., selaku pembimbing I dan Bapak M. Hasbi, M. Ag.,selaku pembimbing II yang telah ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang telah sabar mengajar dan memberikan ilmu selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
6. Pimpinan Perpustakaan Pusat dan Pimpinan Perpustakaan Tarbiyah UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan fasilitas dalam menyelesaikan skripsi peneliti.
7. Bapak Drs. Abdul Kadir selaku kepala MadrasahAliyah Patra Mandiri Plaju Palembang yang telah mengizinkan saya untuk meneliti di Madrasah, beserta Ibu Dra. Hj. Asnah HN selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, Ibu Eka Armawati S.Pd., yang sudah memberikan informasi mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja guru di Madrasah.
8. Terspesial untuk orangtuaku yang tiada henti-hentinya mendoakan dan memotivasi demi kesuksesanku.
9. Untuk saudara saudariku tersayang Dwi Kusuma Astuti, Tri Hapsari, Irma Wati dan Rhaditya Adi Purnama yang telah menjadi penyemangatku.

10. Rekan-Rekan MPI 2012 yang selama 3 tahun lebih telah menjadi partner yang luar biasa.
11. Sahabat-sahabat ku tercinta (Eva Susilawati, Ria Subarti, Ori Diska Amelia, Randi Hermawan, Melati, Nindi Ayuningsih, Tri Yulianti, Yuanna H.S, dan Rachmayanti)
12. Sahabat-Sahabat PPLK II (Desi, Adha, Mitra, Rhendi, Randi, Almusyawir, Desma, Faisal, Andry, Kikin, Yeni, Tina, Wina) dan KKN (Yuni, Imel, Fitri, Rahmi, Icha, Andry, Mustofa, dan Dinar).
13. Sahabat di lingkungan tempat tinggal (Novi, Nina, Umi, Yuli, Evi, Vita, Bude, pakde, Rhona, Yuk meli dan semuanya).

Semoga bantuan mereka dapat menjadi amal saleh dan diterima oleh Allah SWT sebagai bekal di akhirat dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. *Amiin Ya Rabbal'Alamin*. Akhirnya, penulis mengharapakan pahala dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk penyempurna skripsi ini dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. *aamiin*.

Palembang, 2016

Penulis

Siti Nurjanah
NIM: 12290057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGANTAR PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Kerangka Teori	10
G. Variabel Penelitian	17
H. Definisi Operasional	17
I. Hipotesis	18
J. Metode Penelitian	19
K. Sistematika pembahasan	23

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
3. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	28
4. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
5. Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
6. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	32

7. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	34
B. Kinerja Guru	36
1. Pengertian Kinerja Guru	36
2. Indikator Kinerja Guru	38
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	47
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang .	50
B. Profil Madrasah.....	51
C. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang	51
D. Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.....	52
E. Struktur Organisasi.....	56
F. Keadaan Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang...	57
G. Keadaan Pegawai di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang	60
H. Keadaan Siswa di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang .	60
I. Keadaan Sarana dan Prasarana di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.....	61
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.....	64
B. Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.....	68
C. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran-saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.	
Keadaan Guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang.....	58
Tabel 2.	
Keadaan Pegawai di MA Patra Mandiri Plaju Palembang.....	60
Tabel 3.	
Keadaan Siswa di MA Patra Mandiri Plaju Palembang	61
Tabel 4.	
Keadaan Sarana dan PrasaranadiMA Patra Mandiri Plaju Palembang.....	62
Tabel 5.	
Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	65
Tabel 6.	
Distribusi Prosentase Tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia	67
Tabel 7.	
Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	69
Tabel 8.	
Distribusi Prosentase Tingkat Kinerja Guru	71
Tabel 9.	
Peta Korelasi.....	73
Tabel 10.	
Pedoman Interpretasi Angka Indeks Korelasi “r” <i>Product Moment</i> (r_{xy}).....	77

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang. Selanjutnya penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru-guru yang ada di madrasah tersebut. Namun kenyataannya di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang, kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut belum dilaksanakan secara maksimal dimana hanya beberapa guru saja yang mengikuti program pelatihan dan pendidikan, sedangkan guru-guru yang lain tidak diikuti sertakan dalam kegiatan tersebut, serta tidak meratanya pengembangan karier bagi guru-guru yang sungguh-sungguh menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang kurang maksimal, mengakibatkan kinerja guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut menurun. Dilihat dari kurangnya pengetahuan guru tentang pembuatan perangkat pembelajaran, kurangnya perhatian guru terhadap anak didik, dan kurangnya wawasan pengetahuan mengenai metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang, dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang serta hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan sampel yaitu 30 guru dari jumlah populasi yaitu 30 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, dan dokumentasi. Angket digunakan untuk memperoleh data tentang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja guru yang didapatkan dari setiap responden yang mengisi angket. Sedangkan dokumentasi untuk mendapatkan data mengenai lokasi penelitian serta sarana dan prasarana. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Patra Mandiri Plaju Palembang terkategori pada taraf sedang, hal ini dapat dibuktikan dari responden yang tergolong kategori tersebut mencapai 11 responden atau (36,67%) dari 30 responden. Kinerja guru di Madrasah Patra Mandiri Plaju Palembang dikategorikan sedang juga, hal ini dibuktikan dari responden yang tergolong kategori tersebut berjumlah 16 responden atau (53,33%) dari 30 responden. Selanjutnya berdasarkan hasil analisa r_{xy} sebesar 0,113 dan "r" tabel pada taraf signifikansi 5% diperoleh 0,361 sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh 0,463. r_{xy} lebih kecil dari "r" tabel baik pada signifikansi 5% maupun 1% yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi positif antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang.

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹ Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah kekayaan yang utama dalam suatu organisasi maupun lembaga, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi atau lembaga tidak akan terjadi.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, suatu lembaga harus melakukan suatu pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.² Menurut Singodimedjo sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 5

²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 200

di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarahkan pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.³

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Program pengembangan sumber daya manusia biasanya berupa adanya pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier bagi karyawan. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.⁴ Kemudian pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan

³Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 62

⁴Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 211

sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.⁵ Sedangkan pengembangan karier merupakan proses dalam peningkatan kemampuan dan penambahan kemampuan pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.⁶

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul maka suatu lembaga pendidikan harus mengembangkan kemampuan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan, sehingga lembaga pendidikan tersebut dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lainnya.

Di sebuah lembaga pendidikan tentu harus memiliki sumber daya manusia yang profesional terutama guru, sebab guru adalah salah satu komponen yang ada di madrasah yang sangat perlu dikembangkan. Dalam hal tersebut madrasah perlu melakukan suatu usaha yaitu pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru-guru yang ada di madrasah tersebut.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam atau

⁵ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 63

⁶ Affifuddin, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 274

selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁷Kinerja guru yang baik apabila guru tersebut memiliki kemampuan-kemampuan tertentu. Kemampuan tersebut mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan gejala di lapangan, bahwa di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang sudah melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Namun, kegiatan pengembangan SDM tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan kebijakan kepala madrasah yang masih memperlakukan bawahannya secara berbeda antara guru satu dengan guru yang lainnya. Sehingga terdapat guru yang belum mengikuti kegiatan pelatihan dan pendidikan, karena kepala madrasah hanya menunjuk beberapa guru saja untuk melakukan kegiatan pelatihan tersebut. Serta tidak meratanya pengembangan karier bagi guru-guru yang sungguh-sungguh menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan adanya kegiatan pengembangan SDM yang kurang maksimal, mengakibatkan kinerja guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut menurun. Dilihat dari ketidak disiplin guru dalam mengajar, kurangnya pengetahuan guru tentang pembuatan perangkat pembelajaran, kurangnya perhatian guru terhadap anak didik, dan kurangnya wawasan pengetahuan mengenai metode

⁷Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2004), hlm. 73.

pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah tersebut, maka madrasah akan sulit mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pemahaman permasalahan diatas dengan melihat keadaan di lapangan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kegiatan pengembangan sumber daya manusia dimana hanya beberapa guru saja yang mengikuti program pelatihan dan pendidikan, sedangkan guru-guru yang lain tidak diikuti sertakan dalam kegiatan tersebut.
2. Tidak meratanya pengembangan karier bagi guru-guru yang sungguh-sungguh menjalankan tugasnya dengan baik.
3. Ketidak disiplin guru dalam mengajar.
4. Kurangnya wawasan pengetahuan guru mengenai metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif.
5. Kurangnya pengetahuan guru tentang pembuatan rancangan perangkat pembelajaran.

C. Rumusan Masalah

Setelah mengidentifikasi masalah seperti yang diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana tingkat pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang?
3. Apakah ada hubungan tingkat pengembangan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan proses penelitian tentunya peneliti ingin mencapai suatu tujuan. Tujuan yang ingin di capai oleh peneliti terkait dengan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui tingkat pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.
- b. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.
- c. Untuk mengetahui tingkat hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pengalaman dan khasanah perbendaharaan keilmuan yang baru bagi peneliti, khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Secara praktis

- 1) Bagi madrasah sebagai masukan guna dalam melakukan perbaikan pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja guru.
- 2) Bagi peneliti sendiri mendapat pengalaman dalam melakukan penelitian sekaligus bisa memanfaatkan ilmu ini untuk kehidupan masa mendatang.
- 3) Bagi akademik diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pustaka yang ada di perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dan dapat dijadikan acuan literatur bagi peneliti selanjutnya.

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang. Setelah penulis mengadakan penelitian secara teratur, ada beberapa karya berupa skripsi yang membahas hubungan

pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru antara lain sebagai berikut:

Tinjauan penulis, ditemukan dalam skripsi yang ditulis oleh Nur'Aini pada tahun 2014 yang berjudul "*Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SD N Kecamatan Belitang III Ogan Komering Ulu Timur (OKUT)*" mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru pendidikan Agama Islam di SD N kecamatan Belitang III.⁸

Selanjutnya dalam skripsi Ryan Rahmatullah pada tahun 2008 yang berjudul "*Hubungan Self efficacy Terhadap Kinerja Guru PAI Di SD Negeri Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim*" menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim, yang diperoleh dari hasil penelitian yang menghasilkan *r* sebesar 0,59. Hal ini mengandung pengertian bahwa semakin tinggi *self efficacy* seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja seorang guru.⁹

Sementara dalam skripsi Dedi Haryadi pada tahun 2008 yang berjudul "*Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di*

⁸ Nur'aini, *Perananan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SD N Kecamatan Belitang III Ogan Komering Ulu Timur (OKUT)*, Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam, (Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang, 2014)

⁹ Ryan Rahmatullah, *Hubungan Self efficacy Terhadap Kinerja Guru PAI Di SD Negeri Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim*, Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam, (Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang, 2008)

Madrasah Ibtidaiyah Suban Baru Kecamatan Kelekar Muara Enim” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru, yang didapatkan r_{xy} yang kita peroleh yaitu (0,691) ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan r table baik pada taraf signifikan 1% (0,532) maupun pada taraf signifikansi 5% (0,661) ini berarti korelasi antara variabel X dan variabel Y itu adalah korelasi yang signifikan. Atau dengan kata lain ada korelasi positif antara manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru.¹⁰

Selanjutnya dalam skripsi Lia Mardiyanti pada tahun 2013 yang berjudul “*Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau*” mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau.¹¹

Meninjau dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, bahwa belum ada yang membahas tentang hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang, karena berdasarkan penelitian di atas penelitian Nur’Aini memfokuskan kepada bagaimana peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD N Kecamatan Belitang III Ogan Komering Ulu Timur (OKUT).

¹⁰Dedi Haryadi pada tahun 2008 yang berjudul “*Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Suban Baru Kecamatan Kelekar Muara Enim*” Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam, (Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang, 2008)

¹¹Lia Mardiyanti, *Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau*, Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam, (Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang, 2013)

Kemudian penelitian Ryan Rahmatullah fokus kepada hubungan self efficacy terhadap kinerja guru PAI Di SD Negeri Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim.

Sedangkan penelitian Dedi Haryadi memfokuskan tentang pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Suban Baru Kecamatan Kelekar Muara Enim. Selanjutnya penelitian Lia Mardiyanti memfokuskan tentang hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru dalam mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau.

Sedangkan peneliti dalam penelitian ini fokus kepada bagaimana hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja kerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembangyang meliputi pendidikan, pelatihan, pengembangan karier serta kinerja guru.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan landasan teori untuk memperkuat penjelasan-penjelasan dalam pembahasan penelitian ini:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹² Menurut Andrew F. Sirkula sebagaimana yang dikutip oleh Suwatno dan Donni, pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembelajaran

¹² Melayu Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 69

jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.¹³ Jadi pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui proses pembelajaran yang sistematis dan terorganisasi.

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹⁴ Sedangkan menurut Edy Sutrisno sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).¹⁵ Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah seorang pegawai yang siap dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik demi mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan intelektual karyawan melalui pendidikan dan latihan, untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai tujuan organisasi.

¹³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 105

¹⁴ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 4

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 3

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno pengembangan dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan dan latihan.¹⁶

a. Pendidikan

Dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2005, dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹⁷

Menurut Jaervis yang dikutip oleh Mustofa Kamil, pendidikan adalah proses belajar mengajar yang terorganisir dan terus-menerus yang dirancang untuk mengkomunikasikan perpaduan pengetahuan, *skill*, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktivitas hidup.¹⁸ Sedangkan menurut Husnan sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno, pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.¹⁹

¹⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 134

¹⁷ Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 4

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 62

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu usaha kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan.

b. Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang berarti: memberi pelajaran dan praktik, menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki, persiapan dan praktik.²⁰ Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam.²¹

Sedangkan menurut Ivancevich yang dikutip oleh Edy Sutrisno, pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.²² Sementara menurut Edwin B Filopo sebagaimana yang dikutip oleh Suwatno dan Juni Priansa, pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowlegde* dan *skills* seseorang karyawan untuk menerapkan aktifitas kerja tertentu.²³

²⁰Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 3

²¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 134

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 67

²³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 117

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas tersebut, pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan untuk membantu aktifitas pekerjaannya.

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.²⁴ Sedangkan menurut I komang A, ddk yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.²⁵

Sementara menurut Affifuddin pengembangan karier merupakan proses dalam peningkatan kemampuan dan penambahan kemampuan pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.²⁶ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai jabatan yang diinginkan.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 134

²⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 177

²⁶ Affifuddin, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 274

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²⁷ Menurut Hani Handoko mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.²⁸

Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan pada jangka waktu atau periode tertentu berdasarkan norma atau ukuran yang berlaku untuk pekerjaan itu. Dengan demikian, penilaian kinerja berdasarkan konsep ini didasarkan pada rincian tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan tersebut.

Sesuai dengan hakikat kinerja yang telah dikemukakan diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam hal ini adalah perbuatan atau perilaku guru yang berhubungan dengan kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mengajar. Kinerja guru ditandai dengan kesiapan guru dalam proses pembelajaran.²⁹

²⁷Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2004), hlm. 45

²⁸Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,(Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm.67

²⁹ Nursito, *Peningkatan Prestasi Sekolah Menengah Pertama :Acuan siswa, Pendidik dan Orang Tua*.(Jakarta:Insan Cendika,2000) , hlm. 5

b. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya.

Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menyusun Rencana Pembelajaran (RPP)
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 4) Kemampuan melaksanakan pengayaan dan remedial.³⁰

Kemudian, untuk menilai kinerja guru harus berdasarkan pedoman tertentu. Menurut Manusung yang dikutip oleh Supardi dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Guru” yang menyatakan pedoman untuk melakukan kegiatan penilaian terhadap kinerja guru. Adapun penilaian terhadap kinerja guru tersebut antara lain:

- a) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*)
- b) Keterampilan metodologi yaitu keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills* atau *technical skills*)

³⁰Supardi, *Op. Cit.*, hlm. 73

- c) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
- d) Di samping itu perlu adanya sikap profesional (*professional standard professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.³¹

G. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³²

Pada dasarnya penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X adalah pengembangan sumber daya manusia sedangkan variabel Y adalah kinerja guru.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.³³

Berdasarkan penjelasan dari berbagai teori maka penulis akan mendefinisikan secara operasional:

³¹*Ibid.*, hlm. 72

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 96

³³ Moh Hazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indo, 1998), hlm. 152

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan intelektual karyawan melalui proses pembelajaran, untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai tujuan organisasi. Adapun proses pembelajaran untuk pengembangan sumber daya manusia itu sendiri bisa berupa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier.
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sedangkan indikator dari kinerja guru adalah kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan penilaian.

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan proposisi yang akan di uji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁴ Sedangkan menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan.³⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kesimpulan sementara dan harus diuji

³⁴Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 76

³⁵ Sugiyono, *Skripsi, Disertasi, dan Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.59

terlebih dahulu kebenarannya dengan teori yang relevan dan penelitian secara langsung di lapangan.

Untuk menguji apakah benar ada hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja guru, maka diperlukan pengujian hipotesa.

Adapun hipotesa yang penulis rumuskan sebagai berikut:

Ha: Ada (terdapat) hubungan positif yang signifikan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru.

Ho: Tidak ada (tidak terdapat) hubungan positif yang signifikan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru.

J. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif, karena semua data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka-angka yang pada dasarnya dapat dihitung dalam hal penulisan ini, data-data yang digunakan berkenaan dengan angka-angka mengenai pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi dua hal, yaitu data primer dan data sekunder:

- 1) Sumber data primer yaitu diperoleh dari guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang. Data jenis ini mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.
- 2) Sumber data sekunder yaitu diperoleh dari kepala sekolah, arsip-arsip yang tersimpan di sekolah serta hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁶ Menurut Suharsimi Arikunto, mengatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.³⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang yang terdiri dari semua guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang yang berjumlah 30 Orang guru.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 80

³⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 173

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁸ Sedangkan menurut Saifuddin Azwar sampel adalah sebagian atau wakil populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.³⁹ Jadi, sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Sampel yang di ambil oleh peneliti adalah seluruh anggota populasi karena jumlahnya dibawah seratus. Arikunto menyatakan bahwa, jika subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁴⁰ Dengan demikian yang menjadi objek penelitian ini adalah guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Teladan Palembang Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang yang berjumlah 30 orang guru.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diharapkan, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu:

³⁸ Sugiyono, *Skripsi, Disertasi, dan Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 63

³⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), hlm. 79

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 120

a. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴¹ Teknik ini penulis gunakan untuk mencari informasi persepsi guru mengenai pengembangan sumber daya manusia yang mana angket ini ditujukan kepada guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang yang berjumlah 30 Orang guru baik guru laki-laki maupun guru perempuan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, data yang relevan penelitian.⁴² Teknik ini penulis gunakan untuk mencari data tentang profil Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang, dan dokumen lain yang mendukung penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data-data dikumpulkan, selanjutnya data dianalisa secara deskriptif kuantitatif yaitu dengan cara membahas, menjabarkan, menguraikan dan mencari hubungan-hubungan masalah yang telah diteliti kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.

⁴¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 142

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 58

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data adalah menggunakan korelasi “r” product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum x' y' - (C_x')(C_y')}{N}}{(SD_x')(SD_y')}$$

$\sum x'y'$ = Jumlah hasil perkalian silang (*product of the moment*) antara frekuensi sel (f) dengan x' dan y' .

C_x' = Nilai koreksi pada variable X yang dapat dicari / diperoleh dengan rumus

$$C_x' = \frac{\sum fx'}{N}$$

C_y' = Nilai koreksi pada variable Y yang dapat dicari / diperoleh dengan rumus

$$C_y' = \frac{\sum fy'}{N}$$

SD_x' = Deviasi Standar skor X dalam arti tiap skor sebagai 1 unit (dimana i-1).

SD_y' = Deviasi Standar skor Y dalam arti tiap skor sebagai 1 unit (dimana i-1).

N = *Number of Cases*⁴³

K. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca dalam menelaah skripsi yang berjudul “*Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang*”. Penulis membagi pembahasannya dalam lima bab yaitu sebagai berikut:

⁴³ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2014), hlm.220

BAB I, pendahuluan berisikan latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan kegunaan, tinjauan kepustakaan, kerangka teori, variabel penelitian, definisi operasional, hipotesis, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, berisikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai landasan berfikir dan menganalisis data yang berisikan tentang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja guru.

BAB III, dalam bab ini menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi sejarah berdirinya madrasah, profil madrasah, visi dan misi, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, keadaan guru, pegawai dan siswa, serta sarana dan prasarana di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang.

BAB IV, merupakan bab khusus menganalisis data, serta akan menjawab dari permasalahan-permasalahan yang timbul dalam penelitian.

BAB V, penutup. Meliputi kesimpulan dan saran serta daftar pustaka serta lampiran-lampiran yang diperlukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁴⁴ Menurut Andrew F. Sirkula sebagaimana yang dikutip oleh Suwatno dan Donni, pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan dan teoritis untuk tujuan umum.⁴⁵ Jadi pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui proses pembelajaran yang sistematis dan terorganisasi.

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁴⁶ Sedangkan menurut Edy Sutrisno sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio,

⁴⁴Melayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 69

⁴⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 105

⁴⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 4

rasa, dan karsa).⁴⁷ Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah seorang pegawai yang siap dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik demi mencapai tujuan organisasi.

Jadi dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan intelektual karyawan melalui pendidikan dan latihan, untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a. Prokduktivitas Kerja, melalui pengembangan prokduktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
- b. Efisiensi, pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga waktu dan bahan baku. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- c. Kerusakan, pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

⁴⁷*Ibid.*, hlm. 3

- d. Kecelakaan, dalam hal ini pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan berangkutan.
- f. Moral, dengan adanya pengembangan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- g. Karier, melalui kegiatan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- h. Konseptual, berarti manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.
- i. Kepemimpinan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik human *relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- j. Balas Jasa, gan pengembangan balas jasa (gaji, upah intensif , dan *benefit*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen, pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁴⁸

3. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas, kuantitas dan kemampuan kerja karyawan, namun hal tersebut dapat dikatakan berhasil apabila sudah diprogram terlebih dahulu agar kegiatan pengembangan yang sudah dirancang dan direncanakan itu bisa dilaksanakan secara efektif, maka manajer sebaiknya memberikan rangsangan atau harapan kepada karyawan yang akan mengikuti program pengembangan. Rangsangan atau harapan itu dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, dan lain sebagainya setelah karyawan tersebut selesai melaksanakan atau mengikuti pengembangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.⁴⁹

Program pengembangan memuat adanya sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan itu adalah peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Jenis dari pengembangan karyawan harus disesuaikan dengan jenis kebutuhan yang diperlukan dan dibutuhkan oleh perusahaan, semua itu agar program pengembangan yang dilakukan tidak berjalan dengan sia-sia tanpa hasil atau tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Program pengembangan sebaiknya

⁴⁸ Melayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 71-72

⁴⁹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 108

diinformasikan secara transparan atau terbuka kepada semua karyawan agar setiap karyawan mempersiapkan dirinya masing-masing apabila suatu ketika mereka mendapat program pengembangan.⁵⁰

Ada berbagai prinsip yang berguna bagi pengembangan karyawan antara lain:

- a. Motivasi, tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan mendorong karyawan untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari suatu pengetahuan. Motivasi ini timbul dari dorongan diri sendiri maupun dari luar, seperti kesejahteraan karyawan terjamin, gaji akan meningkat dan lain sebagainya. Pengembangan harus ada hubungannya dengan tujuan yang akan dicapai oleh masing-masing karyawan, seperti uang, kedudukan, dan lain sebagainya.
- b. Laporan kemajuan, hasil pengembangan dapat dijadikan sebagai informasi sebagai perbandingan antara karyawan sebelum mendapat pengembangan dan sesudah mendapat pengembangan. Perbandingan itu bisa bersifat positif dan negatif artinya pengembangan karyawan tersebut bisa meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja karyawan seberapa besar peningkatan itu ataukah sebaliknya.
- c. Latihan, seorang karyawan dapat mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang baru, untuk itu diperlukan suatu program pengembangan yang diatur secara cermat dan cepat agar karyawan yang mendapat pengembangan dapat dipraktikkan dalam pekerjaannya. Pengembangan karyawan yang lebih efektif

⁵⁰*Ibid.*, hlm.109

adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Namun, pengembangan karyawan melalui latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Akan tetapi, hasil yang akan didapat akan jauh memuaskan bagi perusahaan.

- d. Perbedaan-perbedaan individu, perbedaan individu harus dijadikan pegangan dalam melaksanakan program pengembangan, perbedaan ini bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, dan ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat karyawan maka dari itu pengembangan yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individual para peserta program pengembangan.⁵¹

4. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan yang bisa dilakukan bagi karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Pengembangan secara informal

Pengembangan karyawan secara informal, bagi karyawan bisa dilakukan atas inisiatif pribadinya. Karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep buku berikut aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Jenis pengembangan seperti ini sangatlah bermanfaat bagi perusahaan karena perusahaan tidak memerlukan biaya untuk melaksanakan pengembangan.⁵²

⁵¹*Ibid.*

⁵²*Ibid.*, hlm. 110

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan biaya yang besar. Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan semacam ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Bagi karyawan pengembangan semacam ini sangatlah bermanfaat karena mereka akan mempunyai kemampuan, keahlian serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya.⁵³

5. Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu lembaga adalah karyawan baru dan karyawan lama, baik dia tenaga operasional atau karyawan manajerial. Karyawan baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada perusahaan mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan/pekerjaannya.

Sedangkan karyawan lama yaitu karyawan lama oleh perusahaan ditugaskan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada Balai Pusat Latihan Kerja. Pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, pengganti mesin lama dengan mesin baru, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pengembangan karyawan lama perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami *technical skill*, *human skill*,

⁵³*Ibid.*

conceptual skill, dan *managerial skill*, supaya moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat.⁵⁴

6. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno pengembangan dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan dan latihan.

d. Pendidikan

Dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2005, dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁵⁵

Menurut Jaevis yang dikutip oleh Mustofa Kamil, pendidikan adalah proses belajar mengajar yang terorganisir dan terus-menerus yang dirancang untuk mengkomunikasikan perpaduan pengetahuan, *skill*, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktivitas hidup.⁵⁶ Sedangkan menurut Husnan sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno, pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan

⁵⁴Melayu S. P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 73

⁵⁵ Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 4

⁵⁶*Ibid*

penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.⁵⁷

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu usaha kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan.

e. Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang berarti: memberi pelajaran dan praktik, menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki, persiapan dan praktik.⁵⁸ Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam.⁵⁹

Sedangkan menurut Ivancevich yang dikutip oleh Edy Sutrisno, pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.⁶⁰ Sementara menurut Edwin B Filopo sebagaimana yang dikutip oleh Suwatno dan Juni Priansa, pelatihan

⁵⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 62

⁵⁸Mustofa Kamil, *Op. Cit.*, hlm. 3

⁵⁹Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 134

⁶⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 67

merupakan suatu usaha peningkatan *knowlegde* dan *skills* seseorang karyawan untuk menerapkan aktifitas kerja tertentu.⁶¹

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas tersebut, pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan untuk membantu aktifitas pekerjaannya.

f. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.⁶² Sedangkan menurut I komang A, ddk yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.⁶³

Sementara menurut Affifuddin pengembangan karier merupakan proses dalam peningkatan kemampuan dan penambahan kemampuan pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.⁶⁴ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai jabatan yang diinginkan.

⁶¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 117

⁶² *Ibid.*, hlm. 134

⁶³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 177

⁶⁴ Affifuddin, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 274

7. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan perusahaan maupun oleh konsultan perusahaan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yang ada dalam perusahaan, yaitu manajer sdm dengan tim atau divisi pengembangan sdm. Metode yang paling penting dalam pengembangan sdm diantaranya adalah metode pendidikan dan metode pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan dibidang pengembangan SDM. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya. Pendidikan diberikan kepada karyawan manajerial sedangkan pelatihan diberikan untuk karyawan operasional.⁶⁵

Metode pendidikan meliputi kegiatan untuk tenaga manajerial yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode yang digunakan berbeda dengan metode untuk karyawan operasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik kepribadian oleh para manajer berbeda dengan karyawan operasional. Metode pendidikan meliputi metode kuliah atau ceramah, metode diskusi, metode studi kasus dan permainan bisnis.⁶⁶

Selanjutnya metode pelatihan atau *training* harus didasarkan kebutuhan pekerjaan dan tergantung kepada berbagai faktor diantaranya waktu, biaya, peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan sebagainya. Beberapa

⁶⁵Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.111-112

⁶⁶*Ibid.*, hlm. 112

metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula antara lain: *On The Job Training, Vestibule, Apprenticeship, dan Specialist Course*.⁶⁷

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja menurut Sudarmayanti merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris yang berarti sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, ataupun unjuk kerja.⁶⁸ Dengan kata lain bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat, kemampuan kerja.

Prawitosentono mendefinisikan *performance* atau kinerja dengan ungkapan sebagai berikut *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.⁶⁹

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu yang dilakukan berdasarkan rencana atau program yang telah disusun sebelumnya serta

⁶⁷*Ibid.*, hlm. 113-114

⁶⁸Sudarmayanti, *Tata Kinerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1996), hlm. 50

⁶⁹Prawitosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), hlm. 51

mengindahkan nilai moral dan etika. Dengan kata yang lebih disederhanakan kinerja dapat dikatakan sebagai wujud nyata dari suatu pekerja yang dilakukan dengan sengaja dan berdasarkan acuan yang sudah disepakati.

Guru adalah sosok yang digugu dan ditiru, demikian bunyi pepatah yang akrab ditelinga kita. Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushola, rumah dan sebagainya.⁷⁰

Dalam dunia pendidikan terutama dalam proses kegiatan belajar mengajar, yang sangat berperan penting adalah guru. Guru mengemban tugas-tugas sosial kultural yang berfungsi mempersiapkan generasi muda sesuai dengan cita-cita bangsa.⁷¹ Sebagaimana telah diketahui bersama suatu proses yang diinginkan dalam usaha pendidikan adalah proses yang terarah dan dengan tujuan yaitu mengarahkan anak didik kepada yang optimal kemampuannya optimal, sedangkan tujuan yang hendak dicapai terbentuknya kepribadian yang bulat utuh sebagai manusia individu dan social serta hamba tuhan yang mengabdikan diri kepada-Nya.⁷²

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kemudian kinerja guru sangat

⁷⁰Fitri Oviyanti, *pengelolaan Pengajaran*, (Palembang: Rafah Press, 2009) hlm. 1

⁷¹Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 19

⁷²H.M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), hlm.11

berkaitan erat dengan kompetensiguru, artinya untuk memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.⁷³

Jadi, dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian.

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran (RPP)

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri dilaksanakan. Kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi:

- 1) Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topik-topik pembelajaran, dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topik pembelajaran
- 2) Mengenal karakteristik utama peserta didik

⁷³Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 163.

- 3) Membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung
- 4) Mengenali subjek dan isi setiap hingga mendukung bagi pencapaian tujuan
- 5) Mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik serta pengetahuannya mengenai topik yang diajarkan.
- 6) Menjaring kegiatan-kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumbernya sehingga peserta didik dapat mencapai tujuan
- 7) Menggerakkan layanan-layanan yang mampu mendukung dan mengembangkan alat-alat evaluasi.⁷⁴

Dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) terdapat unsur-unsur antara lain: pernyataan rumusan tujuan pembelajaran yang jelas, tingkat kesukaran tujuan tersebut, isi materi yang sesuai dan relevan, pengujian peserta didik tentang materi, konsep dan kemampuan yang diperlukan, pemilihan metode yang tepat, pemilihan bahan yang tepat, pernyataan evaluasi, persiapan kelas yang memadai, laboratorium dan sebagainya.

b. Kemampuan Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan implementasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Pelaksanaan pembelajaran menurut Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah meliputi: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.⁷⁵

⁷⁴Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), hlm. 60

⁷⁵*Ibid.*

1) Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan, guru:

- a) Menyiapkan peserta didik secara psikis, fisik untuk mengikuti proses pembelajaran.
- b) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari.
- c) Menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi yang akan dicapai.
- d) Mencapai cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.⁷⁶

2) Kegiatan Inti

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, kegiatannya meliputi: eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.

a) Eksplorasi

Dalam kegiatan eksplorasi guru:

- (1) Melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menggunakan prinsip alam takambang jadi guru dan belajar dari aneka sumber.

⁷⁶*Ibid.*, hlm. 61

- (2) Menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran dan sumber belajar lain.
- (3) Memfasilitasi terjadinya interaksi antar peserta didik, serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya.
- (4) Melibatkan peserta didik secara aktif dalam kegiatan pembelajaran.
- (5) Memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio dan lapangan.
- (6) Serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat minat.⁷⁷

b) Elaborasi

Dalam kegiatan elaborasi guru:

- (1) Membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna.
- (2) Memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis.
- (3) Memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah dan bertindak tanpa rasa takut.
- (4) Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kalaboratif.

⁷⁷*Ibid.*, hlm.61-62

- (5) Memfasilitasi peserta didik berkompetensi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar.
- (6) Memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik secara lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok.
- (7) Memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.⁷⁸

c) Konfirmasi

Dalam kegiatan konfirmasi guru:

- (1) Memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik.
- (2) Memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber.
- (3) Memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan.
- (4) Memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar.⁷⁹

3) Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup guru:

⁷⁸*Ibid.*, hlm.62

⁷⁹*Ibid.*, hlm. 63

- a) Bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran.
- b) Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram.
- c) Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran.
- d) Merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individu maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.⁸⁰

c. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar

Untuk menilai kinerja guru selain perencanaan, proses pembelajaran dan kemampuan membina hubungan dilakukan juga terhadap kemampuan guru dalam melakukan penilaian. Penilaian yang dilakukan guru pada saat awal, proses maupun pada akhir pembelajaran. Pada awal pembelajaran penilaian dapat dilakukan melalui *free test* dan apersepsi. Penilaian pada proses pembelajaran dapat dilakukan melalui observasi, Tanya jawab dan diskusi. Dan penilaian pada akhir kegiatan proses pembelajaran dapat dilakukan melalui pos tes, pemberian tugas, dan sebagainya.⁸¹

Penilaian proses dan hasil belajar pada KTSP lebih dikenal dengan penilaian kelas. Peranan penilaian kelas adalah untuk *grading*, seleksi, mengetahui tingkat penguasaan kompetensi, bimbingan, diagnosis, dan prediksi. *Grading*, yaitu

⁸⁰*Ibid.*, hlm.63-64

⁸¹*Ibid.*, hlm.64

membandingkan kedudukan seorang peserta didik terhadap peserta didik lainnya mengacu kepada penilaian acuan norma. Seleksi, dimaksud untuk mengetahui apakah seorang peserta didik masuk ke dalam kategori tertentu atau tidak. Penguasaan kompetensi, penilaian bertujuan untuk mengetahui apakah seorang peserta didik telah menguasai standar kompetensi kelulusan yang dipersyaratkan pada jenis pendidikan tertentu. Bimbingan, penilaian berperan mengevaluasi hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik. Alat diagnosis, sebagai alat untuk mengetahui kesulitan atau kelemahan belajar peserta didik dan kemungkinan untuk mengembangkan prestasi yang mungkin dicapai oleh peserta didik. Alat prediksi, dari hasil penilaian dapat diprediksi tingkat keberhasilan belajar peserta didik pada jenjang berikutnya serta dalam pekerjaan yang sesuai.⁸²

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dalam melakukan pembelajaran menerapkan pendekatan pembelajaran tuntas. Sedangkan dalam penilaian menerapkan sistem penilaian berkelanjutan yang mencakup 3 aspek yaitu aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif. Ranah psikomotorik berhubungan dengan hasil belajar yang pencapaiannya melalui keterampilan manipulasi yang melibatkan otot dan kekuatan fisik. Ranah psikomotorik adalah ranah yang berhubungan dengan aktivitas fisik misalnya: menulis, memukul, melompat dan lain sebagainya. Ranah kognitif berhubungan erat dengan kemampuan berfikir, termasuk di dalamnya kemampuan menghafal, memahami, menganalisis, dan kemampuan mengevaluasi.

⁸²*Ibid.*, hlm. 65-66

Sedangkan ranah afektif mencakup watak perilaku seperti sikap, minat, konsep diri, nilai, dan moral. Sehingga dalam penilaian harus mencakup ketiga ranah tersebut.⁸³

Penilaian hasil belajar terhadap peserta didik dilakukan secara berkesinambungan, bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran.

Penilaian tersebut meliputi kegiatan:

- 1) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester.
- 2) Mengembangkan indikator pencapaian KD dan memilih teknik penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.
- 3) Mengembangkan instrumen dan pedoman penilaian yang sesuai dengan bentuk dan teknik penilaian yang dipilih.
- 4) Melaksanakan tes, pengamatan, penugasan, dan bentuk lain yang diperlukan.
- 5) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajardan kesulitan belajar peserta didik.
- 6) Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertaikomentar yang mendidik.
- 7) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.
- 8) Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan satuan pendidikan dalam bentuk satu nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh.

⁸³*Ibid.*

9) Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru pendidikan Agama Islam dan hasil penilaian kepribadian kepada guru Pendidika Kewarganegaraan sebagai informasi untuk menentukan nilai akhir semester akhlak dan kepribadian peserta didik dengan kategori baik, sangat baik, atau kurang baik.⁸⁴

Selain perencanaan, pelaksanaan, kemampuan membina hubungan dan evaluasi pembelajaran, pada KTSP kinerja seorang guru dinilai dalam program remedial dan pengayaan sebagai tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran. Program pengayaan merupakan program belajar yang diberikan kepada peserta didik yang cepat dalam menguasai kompetensi dan materi pokok bahan pelajaran. Sedangkan program pembelajaran perbaikan atau remedial merupakan bentuk pembelajaran khusus yang diberikan guru kepada seorang atau sekelompok peserta didik yang memiliki masalah dan kelambanan dalam belajar.⁸⁵

3. Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja guru dilihat pada aspek-aspek yang dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

⁸⁴*Ibid.*, hlm. 66-67

⁸⁵*Ibid.*, hlm. 67-68

- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisai dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negoisasi.⁸⁶

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang: perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompetensi, kepurusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.⁸⁷

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*)
- 2) Keterampilan metodologi yaitu keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajarab yang bervariasi (*methodological skills* atau *technical skills*)
- 3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.

⁸⁶*Ibid.*, hlm. 70-71

⁸⁷*Ibid.*, hlm. 71-72

- 4) Di samping itu perlu adanya sikap profesional (*professional standard professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.⁸⁸

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas seorang guru akan sangat menentukan hasil dari pendidikan, karena guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang, menurut Gibson yang dikutip oleh Supardi dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Guru* yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan (dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), demografis (umur, jenis kelamin, dan etnis)
- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja)

⁸⁸*Ibid.*, hlm. 72

- c. Variabel Psikologis Individu, meliputi persepsi, kepribadian, sikap, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja yang kondusif.⁸⁹

Kemudian, menurut Suhardiman yang dikutip oleh Kompri dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sekolah Teori dan Praktik” yang menyatakan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Kemampuan, maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi.
- 2) Upaya, maksudnya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja.
- 3) Faktor peluang atau kesempatan, maksudnya yaitu sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.⁹⁰

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Supardi yang menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor yang berasal dari dalam diri dan juga dari luar diri. Faktor dari luar guru meliputi lingkungan, keluarga, dan yang lainnya. Sedangkan faktor yang

⁸⁹*Ibid.*, hlm. 50

⁹⁰Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 163-164

mempengaruhi dari dalam diri guru tersebut antara lain adalah meliputi, motivasi, kepercayaan diri, kecakapan diri, kemampuan diri dan sebagainya.⁹¹

⁹¹Supardi, *Kinerja Guru*,(Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 52

BAB III
GAMBARAN UMUM MADRASAH ALIYAH (MA)
PATRA MANDIRI PLAJU PALEMBANG

A. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju didirikan oleh Pertamina Plaju pada tahun 1968 dan pada tahun 1975 terdaftar di Departemen Agama Kota Palembang dalam bentuk pendidikan khusus bagi Kaum Muslim dilingkungan Pertamina yang pada dasarnya berdiri untuk menampung anak-anak karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan MA dan bertujuan mulia untuk membentuk dan mengembangkan kepribadian anak bangsa sehingga memiliki pengetahuan agama Islam secara lebih luas serta memiliki sikap yang berakhlak mulia dan dapat berbakti kepada kedua orang tua, bangsa dan negara, berguna di masyarakat.

Seiring dengan kemajuan tingkat pendidikan yang tumbuh berkembang dengan pesat, maka sejak tahun awal berdirinya hingga kini MA Patra Mandiri Plaju masih tetap memiliki eksistensi yang tinggi dan diminati oleh masyarakat secara umum.

MA Patra Mandiri Plaju adalah salah satu lembaga pendidikan Muslim dilingkungan Wilayah Plaju yang telah banyak menciptakan siswa mencapai tingkat keberhasilan sangat memuaskan, mengharumkan nama Bangsa hingga ketingkat Internasional. Disamping itu MA juga banyak menerima siswa yang hampir putus sekolah dengan menampung anak-anak yang tidak mampu dan meneruskan anak-

anak yang kurang mampu tersebut tetap bersekolah dengan membebaskan biaya pendidikan sebagai partisipasi aktif MA terhadap lingkungan pendidikan Islam.

B. Profil Madrasah

Profil madrasah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Nama Sekolah : Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang
2. NPSN/ NSM : 10645303/131216710010
3. Jenjang Pendidikan : Madrasah Aliyah (MA)
4. Status Sekolah : Swasta
5. Alamat : Jl DI. Panjaitan Samping Kantor POS Plaju Palembang
6. Kode Pos : 30268
7. Status Kepemilikan : Yayasan
8. Akreditasi : B
9. Nomor Telepon : 0711-541504
10. Pelaksanaan Belajar : Pagi
11. Website : www.mtsmapatramandiri.com

C. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

1. Visi

Visi merupakan sebuah hal yang penting yang harus dikembangkan sekolah dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan *stakeholders* potensial dan kegiatan utama lembaga. Visi dirumuskan dalam kalimat yang mudah dipahami dan menunjukkan suatu keadaan sekolah atau madrasah dalam jangka panjang. Visi

Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang sebagai berikut:

“Beriman, Berilmu, Terampil, Berkemasyarakatan, Dan Berorientasi Lingkungan”

2. Misi

Misi harus dikembangkan dari berbagai kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut sekolah, pernyataan misi harus berorientasi ke masa depan dan mampu menggambarkan sekolah atau madrasah pada masa yang akan datang dengan berpijak pada apa yang telah ada, harus fokus kepada pencapaian visi dan bukan sesuatu yang umum sekolah atau madrasah tertentu yang tertulis singkat dan padat. Misi dari Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang adalah:

- a. Menjalankan ibadah secara konsisten
- b. Menjalankan pembelajaran efektif dan kreatif
- c. Memerangi buta aksara Al-Qur'an
- d. Mengaplikasikan potensi skill/berkarya
- e. Menjadikan siswa mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain
- f. Menjadikan siswa mampu berkiprah di tengah masyarakat secara baik
- g. Memberdayakan lingkungan hijau dan estetis
- h. Mengelola limbah menjadi limbah produktif
- i. Menjadikan lingkungan sekolah yang BERIMAN (Bersih, Indah dan Nyaman)

D. Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

1. Kepala Madrasah

- a. Sebagai kepala madrasah
- b. Sebagai manager
 - 1) Menyusun perencanaan
 - 2) Mengorganisasikan kegiatan
 - 3) Melaksanakan pengawasan
 - 4) Melakukan evaluasi
 - 5) Menentukan kebijakan
 - 6) Mengadakan rapat
 - 7) Mengambil keputusan
 - 8) Mengatur administrasi ketatusahaan, keterangan, sarana dan prasarana dan keuangan.
 - 9) Mengatur organisasian kesiswaan
 - 10) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dari instansi terkait
- c. Sebagai administrator

1) Perencanaan	11) Perpustakaan
2) Pengorganisasian	12) Bimbingan dan konseling
3) Pengesahan	13) UKS
4) Pengkoordinasian	14) OSIS
5) Pengawasan	15) Media
6) Kurikulum	16) 6K
7) Kesiswaan	
8) Ketatausahaan	
9) Ketenangan	
10) Keuangan	
- d. Sebagai supervisor

Menyelenggarakan supervisi mengenai:

 - 1) Proses belajar mengajar
 - 2) Kegiatan bimbingan dan konseling
 - 3) Kegiatan ekstra kurikuler
 - 4) Kegiatan ketatausahaan
 - 5) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan intansi terkait

- 6) Sarana dan prasarana
- 7) Kegiatan Osis
- 8) Kegiatan 6K
- 9) Dalam melaksanakan tugasnya, kepala Madrasah dapat didelegasikan kepada wakil kepala madrasah.

2. Wakil Kepala Madrasah

Kegiatan-kegiatan Kepala Sekolah Madrasah yang dibantu oleh wakil Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana pembuatan dan pelaksanaan program
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenangan
- 5) Penilaian
- 6) Penyusun laporan

a. Wakil Kepala Urusan Kurikulum:

- 1) Penyusun program pengajaran
- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- 3) Menyusun jadwal pelaksanaan ulangan semester
- 4) Menetapkan kriteria naik/tidak naik kelas dan menetapkan kriteria kelulusan
- 5) Mengatur jadwal pembagian rapot dan STBB/Ijazah
- 6) Mengkoordinasikan kegiatan penyusunan satuan pelajaran
- 7) Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran
- 8) Membina kegiatan mgmp
- 9) Membina dan mengkoordinasi kegiatan dalam bidang akademis

b. Wakil Kepala Kegiatan

- 1) Menyusun program pembinaan osis
- 2) Melaksanakan bimbingan dan pengendalian kegiatan siswa dalam hal disiplin, tata tertip siswa dan pemilihan kepengurusan Osis
- 3) Membina pengurus Osis dalam hal organisasi
- 4) Membina masalah 6K
- 5) Memilih calon siswa teladan
- 6) Memilih calon siswa penerima beasiswa
- 7) Memilih siswa untuk mengikuti kegiatan di luar sekolah

- 8) Menyusun kegiatan ekstrakurikuler
- 9) Menyusun laporan kegiatan kesiswaan secara berkala
- c. Wakil Kepala Urusan Kurikulum dan Kesiswaan

- 1) Menyusun program bidang pembinaan keagamaan
- 2) Melaksanakan pembinaan dan pengendalian kegiatan keagamaan sehari-hari
- 3) Mengatur jadwal kegiatan keagamaan
- 4) Mengkoordinasikan kegiatan keagamaan terutama dalam hal meteri kegiatan dan teknis pelaksanaan
- 5) Mengkoordinasikan kegiatan keagamaan dengan kegiatan sekolah lainnya
- 6) Mencari terobosan-terobosan baru bidang kegiatan keagamaan
- 7) Menyusun laporan kegiatan keagamaan secara berkala
- 8) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana
- 9) Mengelola pembiayaan alat-alat pengajar
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan urusan sarana dan prasarana secara berkala

3. Guru

Guru bertanggung jawab kepada kepala Madrasah dan tugas utamanya adalah melaksanakan proses belajar mengajar. Tugas dan tanggung jawab sebagai guru adalah:

- a. Membuat program pengajaran
- b. Melaksanakan kegiatan pengajaran
- c. Melaksanakan penilaian belajar, ulangan harian, ulangan semester
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan
- e. Menyusun dan Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mengisi daftar nilai siswa
- g. Membimbing siswa dalam kegiatan proses belajar
- h. Membuat alat pelajaran/alat peragaan
- i. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum
- j. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- k. Menciptakan karya seni
- l. Mengembangkan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa
- n. Meneliti absensi siswa sebelum belajar dimulai
- o. Memperhatikan keberhasilan kelas/ruang praktikum

4. Wali Kelas

Wali kelas memiliki beberapa tugas sebagai berikut:

- a. Mengelola kelas
- b. Menyelenggarakan administrasi kelas, meliputi:
- c. Tempat duduk siswa
- d. Daftar piket kelas
- e. Buku absensi siswa
- f. Buku kegiatan belajar
- g. Mengisi buku legger
- h. Membuat catatan khusus tentang siswa
- i. Mengisi buku laporan hasil belajar (rapot)
- j. Membagikan buku laporan hasil belajar siswa
- k. Pencatat tentang mutasi siswa

5. Guru Bimbingan dan Konseling

- a. Menyusun program bimbingan dan konseling
- b. Memberi layanan dan bimbingan kepada siswa terutama masalah prestasi belajar dan siswa yang mengalami kesulitan belajar
- c. Memberi pertimbangan kepada siswa tentang pendidikan lanjutan dan lapangan pekerjaan yang sesuai
- d. Menyusun statistik hasil penilaian konseling
- e. Melaksanakan analisis hasil belajar
- f. Melaksanakan program tidak lanjut bimbingan dan konseling
- g. Menyusun laporan pelaksanaan bimbingan konseling

6. Perpustakaan Madrasah

- a. Mengurus pelayanan perpustakaan
- b. Merencanakan pengadaan buku bahan pustaka dan media elektronik
- c. Memeriksa buku-buku bahan pustaka dan media elektronik
- d. Menginvestasikan dan membuat administrasi buku-buku bahan pustaka dan media elektronik
- e. Menyimpan buku-buku bahan pustaka dan media elektronik
- f. Membuat tata tertib pengunjung perpustakaan
- g. Membuat laporan kegiatan perpustakaan

7. Pengelola Laboratorium

- a. Merencanakan pengadaan alat-alat laboratorium
- b. Menyusun tata tertib pemakaian/penggunaan laboratorium
- c. Menyusun jadwal praktikum
- d. Memelihara alat-alat laboratorium
- e. Mengatur dan menyimpan daftar alat-alat laboratorium
- f. Menyusun laporan kegiatan pelaksanaan praktikum

8. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah ,adapun tugas pokoknya adalah melaksanakan ketatausahaan Madrasah dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

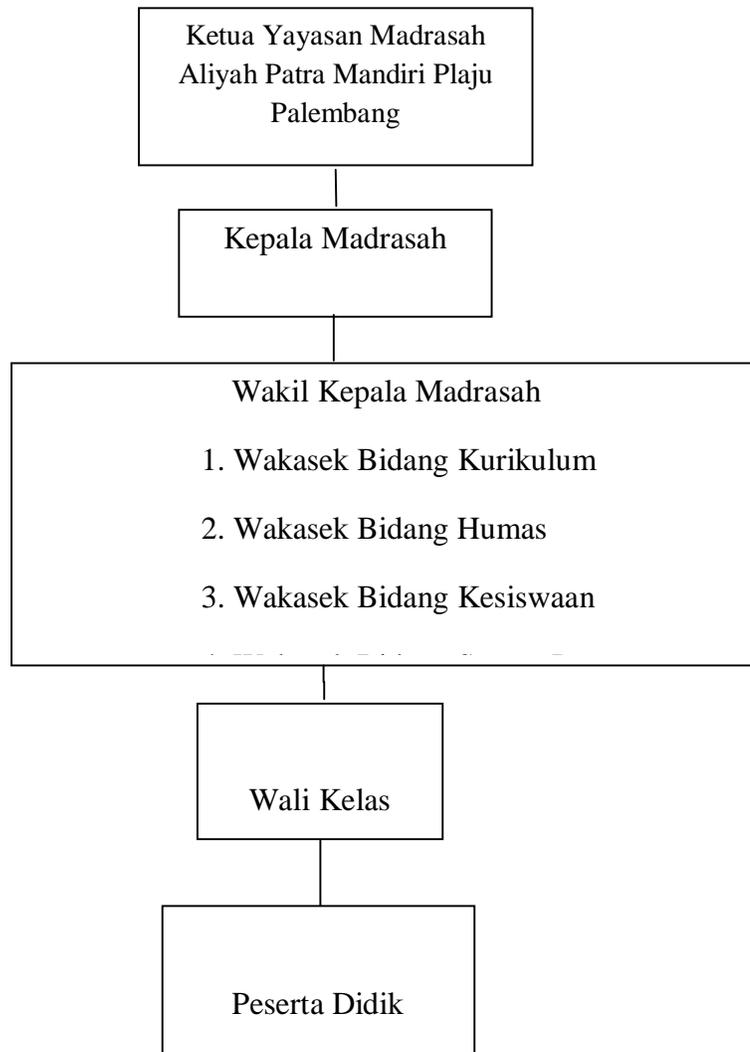
- a. Menyusun program tata usaha
- b. Mengurus administrasi keuangan siswa
- c. Membina dan mengembangkan karir pegawai tata usaha
- d. Menyusun administrasi perlengkapan madrasah
- e. Menyusun data/statistik Madrasah
- f. Menyusun laporan kegiatan tata usaha secara rutin

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi lembaga pendidikan.struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah jalannya roda organisasi dan koordinasi dalam lembaga pendidikan.sebuah lembaga pendidikan akan berhasil apabila keorganisasian dalam sekolahnya berjalan dengan efektif.

Sebuah sekolah yang organisasinya terkonsep dengan baik maka proses belajar mengajar dalam lembagapun akan berjalan dengan lancar. Dengan demikian, sebuah koordinasi dalam struktur organisasi sangat dibutuhkan agar proses belajar mengajar dalam suatu lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik. Berikut adalah struktur organisasi MA Patra Mandiri Plaju Palembang:

Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang



F. Keadaan Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

Di dalam dunia pendidikan, guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan pelaksanaan dan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Hal ini karena guru merupakan garda terdepan yang akan melaksanakan proses belajar mengajar di dalam suatu lembaga pendidikan.

Adapun keadaan guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang berdasarkan data yang penulis peroleh dari karyawan tata usaha adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Keadaan Guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang
Tahun 2016

No	N A M A	JABATAN	PEND. TERAKHIR
1	Drs. Abdul Kadir	Ka. Mad/Guru Bahasa Inggris	S.1 IAIN RF PLG/Ushuludin
2	Dra. Hj. Asnah. HN	Waka Kur/Guru Matematika	S.1 FKIP UNSRI/ Matematika
3	Drs. H. Yas'a. H. Cikmin	Waka Kes/Guru Sosiologi	S.1 BP/BK UNSRI
4	Taryana Tresnayana	Waka.SarPras	S.1 STIA BANDUNG
5	Drs. T. Syofyan Haris, M.Si	Waka.Humas/Guru Fisika	S.2 UMP/MSDM
6	Drs. Kasmuyadi	Guru Qur'an Hadist	S.1 IAIN RF PLG/Syariah
7	H. Kurnia, M.Pd	Guru Bhs. Indonesia	S.2 FKIP PGRI/Bhs. Indonesia
8	Drs. H. Dwi Iswanto	Guru Matematika	S.1 FKIP UNSRI/ Matematika
9	Dra. Hj. Artina. ARS	Guru Fiqih	S.1 IAIN RF PLG/PAI
10	Santi Martini, S. Pd	Guru Tik	S. 1 Teknologi Pendidikan
11	Rusmiati, S.Ag	Guru Akidah Akhlak	S.1 IAIN RF PLG/PAI
12	Hj.Yuli Hartati, S.Pd	Guru Ekonomi	S1. FKIP UNSRI/Ekonomi
13	Sunarti, S.Pd	Guru Biologi/Lab. IPA	S.1 FKIP UMP/Biologi
14	Yunita Sari, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	S.1 FKIP

			PGRI/Bhs.Ingggris
15	Dewi Sartika, S.Pd	Guru Bhs. Indonesia	S.1 FKIP PGRI/ Bhs. Indonesia
16	Herman Sawiran, S.Pd	Guru Geografi	S.1 FKIP PGRI/Geografi
17	Eka Armawati, S.Pd	Guru Bhs. Indonesia/Bendahara MA	S.1 FKIP UMP/Bhs. Indonesia
18	Helma Okfiana, S.Pd	Guru Matematika	S.1 FKIP PGRI/Matematika
19	Hasan Basri, S.Si	Guru Bhs. Arab	S.1 IAIN RF PLG/Bhs. Arab
20	Emieliza, S.Pd	Guru Geografi	S.1 FKIP PGRI/Geografi
21	Dewi Efrileni,S.Pd	Guru Sejarah	S.1 FKIP PGRI/IPS Sejarah
22	Saristina, S.Pd	Guru Matematika	S.1 FKIP PGRI/Matematika
23	Dra.Hj.Zatina	Guru SKI	S.1 IAIN RF PLG/SKI
24	Pepi Aprianti, S.Pd	Guru PPKN	S.1 FKIP PGRI/IPS Sejarah
25	Rahmat Wijaya, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	S.1 FKIP PGRI/Bhs. Inggris
26	Runaila S.Pd	Guru Bhs. Inggris	S.1 FKIP PGRI/Bhs. Inggris
27	Apri Rara Sandy S.Pd	Guru Biologi	S.1 IAIN RF PLG/ Biologi
28	Rofiko, S.Pd	Guru Biologi	S.1 FKIP UMP/MIPA
29	Ahmad Isnadi, S.Hum	Guru PAI	S.1 Tarbiyah
30	Desi Anggraini, S. Pd	Guru Kesenian	S. 1 FKIP PGRI/Pend. Kesenian

Sumber data: Dokumentasi MA Patra Mandiri Plaju Palembang

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagai Kepala Madrasah Patra Mandiri Plaju Palembang telah memenuhi kriteria sebagai Kepala Madrasah

yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan yaitu memiliki riwayat pendidikan minimal S1. Selanjutnya guru-guru yang ada di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang sudah memenuhi kualifikasi pendidikan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

G. Keadaan Pegawai di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

Untuk memenuhi tugas-tugas pendukung Madrasah, MA Patra Mandiri Plaju Palembang memiliki beberapa pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya. Adapun keadaan pegawai tersebut pada tabel di bawah ini:

Tabel 2

Keadaan Pegawai di MA Patra Mandiri Plaju Palembang

Tahun 2016

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Lili Juliyanti	Staff Tata Usaha	D3 Informatika
2.	Syafitri	Pustakawati	SMA
3.	Ahmad Syarifudin	OB	SMA
4.	Riski Saputramin	Satpam	SMA
5.	Supriyanto	Tukang Kebun	SMA
6.	Hardiyanto	Tukang Kebun	SMA

Sumber data: Dokumentasi MA Patra Mandiri Plaju Palembang

Berdasarkan tabel keadaan pegawai MA Patra Mandiri Plaju Palembang dapat disimpulkan bahwa dalam penempatan jabatan pegawai ada yang sudah memenuhi kriteria dan ada yang belum memenuhi kriteria tertentu. Pegawai di MA Patra Mandiri Plaju Palembang berjumlah 6 orang yang dibagi sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

H. Keadaan Siswa di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

Siswa atau peserta didik merupakan pribadi yang tumbuh dan berkembang, yang memiliki kesamaan dan juga memiliki perbedaan-perbedaan. Artinya, peserta didik disini merupakan individual yang sangat diperlukan dalam proses pembelajaran karena tanpa adanya peserta didik maka, kegiatan pembelajaran tidak akan terlaksana dengan maksimal. Adapun keadaan siswa di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang pada tahun 2016, antara lain sebagai berikut:

Tabel 3
Keadaan Siswa Di MA Patra Mandiri Plaju Palembang
Tahun 2016

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Jumlah kelas
X	72	108	180	5
XI	66	94	160	5
XII	37	80	117	3
Jumlah	175	282	457	13

Sumber data: Dokumentasi MA Patra Mandiri Plaju Palembang

Berdasarkan tabel keadaan siswa di MA Patra Mandiri Plaju Palembang dapat disimpulkan bahwa keseluruhan siswa/siswi yang ada di MA Patra Mandiri Plaju

Palembang berjumlah 457 orang dengan rincian kelas X yaitu 180 orang untuk 5 kelas, kelas XI yaitu 160 orang untuk 5 kelas, dan kelas XII yaitu 117 orang untuk 3 kelas.

I. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

Dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien sesuai yang telah ditetapkan maka tidak akan terlepas dari faktor sarana dan prasarana sebagai pendukungnya. Dengan tersedianya faktor sarana dan prasarana yang lengkap, maka proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan lancar. Di MA Patra Mandiri Plaju Palembang faktor sarana dan prasarana sudah sangat memadai. Hal ini terlihat dari terpenuhinya semua sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran.

Untuk lebih rinci mengenai sarana dan prasarana yang terdapat di MA Patra Mandiri Plaju Palembang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Keadaan Sarana dan Prasarana di MA Patra Mandiri Plaju Palembang
Tahun 2016

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Jumlah ruang Kondisi baik	Kategori Kerusakan		
				Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Ruang Kelas	14	14			
2	Perpustakaan	1	1			
3	R. Lab. IPA	1	1			
4	Ruang Lab. Komputer	1	1			
5	Ruang Lab. Bahasa	1		1		
6	Ruang Kepala Sekolah	1	1			
7	Ruang Tamu	1	1			
8	R. Guru	1	1			
9	R. Tata Usaha	1	1			
10	R. Konseling	1	1			
11	Tempat Beribadah	1	1			
12	R. UKS	1	1			
13	Bank Sampah	1	1			
14	R. Osis	1	1			
15	Toilet	7	7			

16	Gudang	2	2			
17	Lapangan Olahraga	2	2			

Sumber data: Dokumentasi MA Patra Mandiri Plaju Palembang

Berdasarkan tabel data sarana dan prasarana di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang ada di MA Patra Mandiri Plaju Palembang sudah lengkap. Kondisi dari sarana dan prasarana yang ada di MA Patra Mandiri Plaju Palembang rata-rata dalam kondisi baik sehingga mendukung proses belajar mengajar dengan baik. tetapi masih ada beberapa sarana dan prasarana dalam kondisi rusak ringan tetapi masih bisa diperbaiki. Begitu juga dengan kegiatan perkantoran sudah mendukung yang dapat dilihat dari tersedianya ruang masing-masing untuk menjalankan tugasnya agar berjalan secara efektif dan efisien.

BAB IV

HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH PATRA MANDIRI PLAJU PALEMBANG

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia di MA Patra Mandiri Plaju, beberapa waktu yang lalu disebarakan angket penelitian yang terdiri dari 15 item pernyataan yang berisi tentang pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir untuk diajukan kepada 30 orang guru di MA Patra Mandiri Plaju. Masing-masing pernyataan memiliki empat pilihan jawaban yaitu S1 (Selalu), Sr (Sering), Kd (Kadang-kadang), Tp (Tidak Pernah). Untuk responden yang menjawab nilai S1 maka diberikan skor 4, jika menjawab Sr maka diberikan skor 3, jika menjawab Kd maka diberikan skor 2, dan jika menjawab Tp maka skornya adalah 1.

Jawaban pada responden tersebut selanjutnya disusun, di rekapitulasi dan di tabulasi. Kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan rumus *Mean*, Standar deviasi, kategori TSR dan distribusi frekuensi, untuk itu maka data yang diperoleh dan disusun sedemikian rupa, yaitu sebagai berikut:

31	53	32	33	31	56	32	47	50	34
40	49	32	55	57	40	42	57	39	54
50	55	31	33	60	33	35	41	51	60

Nilai diatas kemudian di analisis menggunakan distribusi frekuensi dan diklasifikasikan ke dalam Tinggi sedang dan rendahnya.

Tabel 5

Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Interval	F	X	X²	F.X	F.X²
56-60	5	58	3364	290	16820
51-55	5	53	2809	265	14045
46-50	4	48	2304	192	9216
41-45	2	43	1849	86	3698
36-40	3	38	1444	114	4332
31-35	11	33	1089	363	11979
	N=30			$\sum F.X=1310$	$\sum F.X^2=60090$

Dari tabel di atas dapat diketahui $N = 30$, $\sum fx = 1310$, $\sum fx^2 = 60090$ kemudian langkah selanjutnya adalah penentuan *mean* (M_x) dan Standar Deviasi (SD_x) dengan rumus :

1. Mencari Nilai Rata-rata (*Mean*) dengan menggunakan rumus :

$$M_x = \frac{\sum fx}{N}$$

$$= \frac{1310}{30} = 43,66$$

2. Mencari Standar Deviasi (SD) dengan menggunakan rumus :

$$SD_x = i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

$$SD_x = 1 \sqrt{\frac{60090}{30} - \left(\frac{1310}{30}\right)^2}$$

$$SD_x = 1 \sqrt{2003 - 43,67^2}$$

$$SD_x = 1 \sqrt{2003 - 1907,06}$$

$$SD_x = 1 \sqrt{95,94}$$

$$SD_x = 9,79$$

Setelah nilai *mean* dan standar deviasi diperoleh, maka selanjutnya adalah menentukan rangking tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan rumus:

T= Tinggi	M + 1.SD = 43,66 + 9,79 = 53,45=53	→
R= Rendah	M - 1.SD = 43,66 - 9,79= 33,87=34	→

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas dapat diketahui bahwa kategori tingkat pengembangan sumber daya manusia dengan rangking tinggi yaitu dengan skor 53,45 dibulatkan menjadi 53 keatas. Dan skor 33,87 dibulatkan menjadi 34 kebawah dikategorikan rendah, sedangkan nilai yang ada diantaranya yaitu 35sampai 52 dikategorikan rangking sedang. Untuk lebih jelasnya tingkatpengembangan sumber daya manusia di MA Patra Mandiri Plaju Palembang dapat dilihat pada tabel presentase di bawah ini.

Tabel 6
Distribusi Prosentase Tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia
di MA Patra Mandiri Plaju Palembang

Pengembangan Sumber Daya Manusia	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	9	30 %
Sedang	11	36,67 %
Rendah	10	33,33 %
Jumlah	N= 30	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 9 responden atau 30 % tingkat pengembangan SDM di MA Patra Mandiri Plaju Palembang terkategori tinggi, sedangkan 11 responden atau 36,67 % tingkat pengembangan SDM terkategori sedang, dan 10 responden atau 33,33 % tingkat pengembangan SDM terkategori rendah.

Dengan demikian, berdasarkan hasil angket yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan SDM di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang adalah cukup baik atau sedang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagian guru-guru yang mengajar telah mengikuti pengembangan sumber daya manusia yang berupa kegiatan penataran mata pelajaran, pelatihan pengembangan kurikulum, pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Namun, ada beberapa guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut, seperti halnya kegiatan pelatihan

pengembangan kurikulum, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan kegiatan kelompok kerja guru (KKG).

B. Kinerja Guru

Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang, beberapa waktu yang lalu disebarakan angket penelitian yang terdiri dari 15 item pernyataan tentang kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar untuk diajukan kepada 30 orang guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang. Masing-masing pernyataan memiliki empat pilihan jawaban yaitu S1 (Selalu), Sr (Sering), Kd (Kadang-kadang), Tp (Tidak Pernah). Untuk responden yang menjawab nilai S1 maka diberikan skor 4, jika menjawab Sr maka diberikan skor 3, jika menjawab Kd maka diberikan skor 2, dan jika menjawab Tp maka skornya adalah 1.

Jawaban pada responden tersebut selanjutnya disusun, di rekapitulasi dan di tabulasi. Kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan rumus Mean, Standar deviasi, kategori TSR dan distribusi frekuensi, untuk itu maka data yang diperoleh dan disusun sedemikian rupa, yaitu sebagai berikut:

48 56 48 59 57 56 59 60 56 60

48 46 59 58 57 58 54 60 55 50

56 60 58 54 51 57 50 58 57 57

Nilai diatas kemudian di analisis menggunakan distribusi frekuensi dan diklasifikasikan ke dalam Tinggi sedang dan rendahnya.

Tabel 7

Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Interval	F	Y	Y ²	F.Y	F.Y ²
58-60	11	59	3481	649	38291
55-57	10	56	3136	560	31360
52-54	2	53	2809	106	5618
49-51	3	50	2500	150	7500
46-48	4	47	2209	188	8836
	N=30			$\sum F.Y=1653$	$\sum F.Y^2=91605$

Dari tabel di atas dapat diketahui $N = 30$, $\sum fY = 1653$, $\sum fY^2 = 91605$ kemudian langkah selanjutnya adalah penentuan *mean* (M_y) dan Standar Deviasi (SD_y) dengan rumus :

1. Mencari Nilai Rata-rata (*Mean*) dengan menggunakan rumus :

$$M_y = \frac{\sum fy}{N}$$

$$= \frac{1653}{30} = 55,1$$

2. Mencari Standar Deviasi (SD) dengan menggunakan rumus :

$$SD_y = i \sqrt{\frac{\sum fy^2}{N} - \left(\frac{\sum fy}{N}\right)^2}$$

$$SD_y = 1 \sqrt{\frac{91605}{30} - \left(\frac{1653}{30}\right)^2}$$

$$SD_y = 1 \sqrt{3053,5 - 55,1^2}$$

$$SD_y = 1 \sqrt{3053,5 - 3036,01}$$

$$SD_y = 1 \sqrt{17,49}$$

$$SD_y = 4,18$$

Setelah nilai *mean* dan standar deviasi diperoleh, maka selanjutnya adalah menentukan rangking tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan rumus:

T= Tinggi	M + 1.SD = 55,1 + 4,18 = 59,28=59	→
R= Rendah	M - 1.SD = 55,1 - 4,18= 50,92=51	→

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas dapat diketahui bahwa kategori tingkat kinerja guru dengan rangking tinggi yaitu dengan skor 59,28 dibulatkan menjadi 59 keatas. Dan skor 50,92 dibulatkan menjadi 51 kebawah dikategorikan rendah, sedangkan nilai yang ada diantaranya yaitu 52sampai 58dikategorikan rangking sedang. Untuk lebih jelasnya tingkatkinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang dapat dilihat pada tabel presentase di bawah ini.

Tabel 8
Distribusi Prosentase Tingkat Kinerja Guru
di MA Patra Mandiri Plaju Palembang

Kinerja Guru	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	7	23,33 %
Sedang	16	53,33 %
Rendah	7	23,33%
Jumlah	N= 30	99,99 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 7 responden atau 23,33% tingkat kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang terkategori tinggi, sedangkan 16 responden atau 53,33% tingkat kinerja guru terkategori sedang, dan 7 responden atau 23,33% tingkat kinerja guru terkategori rendah.

Dengan demikian, berdasarkan hasil angket yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang adalah cukup baik atau sedang. Hal ini ditunjukkan dengan pemahaman guru tentang cara membuat RPP, dan menentukan media pembelajaran yang relevan dengan materi pelajaran sehingga proses pembelajaran menjadi menyenangkan. Namun, dalam melaksanakan penilaian setelah materi selesai dipelajari oleh peserta didik, disini guru masih kurang memberikan perhatian ekstra terhadap prestasi belajar siswa yang menurun, padahal seorang guru harus aktif dalam tumbuh kembang peserta didik.

C. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

Setelah diketahui pengembangan SDM dan kinerja guru, maka selanjutnya diadakan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara pengembangan SDM dengan kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

Variabel X

31 53 32 33 31 56 32 47 50 34

40 49 32 55 57 40 42 57 39 54

50 55 31 33 60 33 35 41 51 60

Variabel Y

48 56 48 59 57 56 59 60 56 60

48 46 59 58 57 58 54 60 55 50

56 60 58 54 51 57 50 58 57 57

Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengembangan SDM dengan kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang, maka dapat digunakan rumus *product moment*, terlebih dahulu kita masukkan data ke dalam peta korelasi sebagai berikut:

Tabel 9

Peta Korelasi

X \ Y	31	36	41	46	51	56	f_y	y'	$f_{y'}$	$f_{y'^2}$	$x'y'$
58-60	//// 5 -10	/ 1 -1	/ 1 0	/ 1 1	// 2 4	/ 1 3	11	+1	11	11	-3
55-57	// 2 0	/ 1 0		// 2 0	// 2 0	/// 3 0	10	0	0	0	0
52-54	/ 1 2		/ 1 0				2	-1	-2	2	2
49-51	/ 1 4				/ 1 -4	/ 1 -6	3	-2	-6	12	-6
46-48	// 2 12	/ 1 3		/ 1 -2			4	-3	-12	36	13
$f(x)$	11	3	2	4	5	5	N=30		$\sum f_{y'} =$ -9	$\sum f_{y'^2} =$ =61	$\sum x'y' =$ =6
x'	-2	-1	0	+1	+2	+3					
$f_{x'}$	-22	-3	0	4	10	15	$\sum f_{x'} =$ 4				
$f_{x'^2}$	44	3	0	4	20	45	$\sum f_{x'^2} =$ =116				
$f_{y'}$	8	2	0	-1	0	-3	$\sum x'y' =$ =6				





CHECKING

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Mencari } C_x' &= \frac{\sum fx'}{N} \\
 &= \frac{4}{30} = 0,13
 \end{aligned}$$

Kemudian kita akan mencari C_y' dengan menggunakan rumus yang sama seperti di atas yaitu:

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Mencari } C_y' &= \frac{\sum fy'}{N} \\
 &= \frac{-9}{30} = -0,3
 \end{aligned}$$

Selanjutnya agar dapat dengan mudah mencari nilai korelasi *product moment*, sebelumnya akan di cari terlebih dahulu Standar Deviasi (SD_x) sebagai berikut:

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum fx'^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

$$= 1 \sqrt{\frac{116}{30} - \left(\frac{4}{30}\right)^2}$$

$$= 1 \sqrt{3,86 - (0,13)^2}$$

$$= 1 \sqrt{3,86 - 0,01}$$

$$=1\sqrt{3,85}$$

$$=1 \times 1,96$$

Selanjutnya juga di cari SD_y

$$SD_{y'} = i \sqrt{\frac{\sum f y'^2}{N} - \left(\frac{\sum f y'}{N}\right)^2}$$

$$= 1 \sqrt{\frac{61}{30} - \left(\frac{-9}{30}\right)^2}$$

$$= 1 \sqrt{2,03 - (-0,3)^2}$$

$$=1\sqrt{2,03 - 0,09}$$

$$=1\sqrt{1,94}$$

$$=1 \times 1,39$$

Yang terakhir adalah mencari indeks korelasi “r” *product moment* dengan rumus berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum X'Y'}{N} - (C_{x'}) (C_{y'})}{(SD_{x'}) (SD_{y'})}$$

$$\frac{\frac{6}{30} - (0,13)(-0,9)}{(1,96)(1,39)}$$

$$\frac{0,2 - (-0,11)}{2,72}$$

$$\frac{0,31}{2,72} = 0,113$$

Setelah dilakukan penganalisisan data maka dirumuskan terlebih dahulu hipotesa alternatif (H_a), dan hipotesa nihil (H_0), yaitu:

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru

H_0 : Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru

Kita uji kedua hipotesa tersebut dengan membandingkan besarnya r_{xy} atau r_o dengan besarnya r_{tabel} yang tercantum dalam Tabel nilai “r” *product moment* dengan memperhitungkan $df = N - nr = 30 - 2 = 28$. Dengan df 28 diperoleh r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu: 0,361, sedangkan pada taraf signifikansi 1% yaitu 0,463. Ternyata r_{xy} (yaitu = 0,113) adalah lebih kecil daripada r_t , baik pada taraf signifikansi 5% maupun pada taraf signifikansi 1% .

Selain itu untuk melihat apakah hubungan tersebut merupakan suatu hubungan yang tergolong tinggi, sedang (cukup), atau rendah maka peneliti juga mengkonsultasikan (membandingkan) harga “r” hitung yakni sebesar 0,113 dengan

tabel tingkat korelasi product moment (tabel angka indeks korelasi “r “ *product moment* (r_{xy}) seperti di bawah ini:

Tabel 10

Pedoman Interpretasi Angka Indeks Korelasi “r” *Product Moment* (r_{xy})

Besarnya “r” <i>Product Moment</i> (r_{xy})	<i>Interpretasi</i>
0,00-0,20	Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi) antara Variabel X dan Variabel Y
0,20-0,40	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah
0,40-0,70	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang sedang atau cukupan
0,70-0,90	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
0,90-1,00	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi

Dengan ini, berdasarkan hasil analisis data di atas, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data pada BAB IV, maka penelitian tentang hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia di MA Patra Mandiri Plaju Palembang terkategori pada taraf sedang, hal ini dapat dibuktikan dari responden yang tergolong kategori tersebut mencapai 11 responden atau (36,67%) dari 30 responden.
2. Kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang dikategorikan pada taraf sedang juga, hal ini dapat dibuktikan dari responden yang tergolong kategori tersebut berjumlah 16 responden atau (53,33%) dari 30 responden.
3. Berdasarkan hasil analisa r_{xy} sebesar 0,113 dan “r” tabel pada taraf signifikansi 5% diperoleh 0,361 sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh 0,463. r_{xy} lebih kecil dari “r” tabel baik pada signifikansi 5% maupun 1% yang berarti tidak terdapat korelasi positif antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja guru di MA Patra Mandiri Plaju Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, dan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran kepada :

1. Semua guru yang ada di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang lebih meningkatkan kinerja dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, guru harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya, seperti motivasi, kepercayaan diri, kecakapan diri, kemampuan diri dan sebagainya.
2. Bagi Kepala Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang, dapat memberikan kesempatan yang lebih kepada guru-guru yang mengajar di MA Patra Mandiri Plaju Palembang untuk mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang berupa kegiatan pelatihan dan pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affifuddin. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia
- Ali, Al-Jumanatul. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: CV J-Art
- Arifin, H.M. 1991. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hamalik, Oemar. 2014. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Haryadi, Dedi. 2008. *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Suban Baru Kecamatan Kelekar Muara Enim*. Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam. Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang
- Hazir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indo
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta
- Mardiyanti, Lia. 2013. *Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau*. Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam, Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang
- Nur'aini. 2014. *Perananan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SD N Kecamatan Belitang III Ogan Komering Ulu Timur*

- (OKUT). Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam. Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang
- Nursito. 2000. *Peningkatan Prestasi Sekolah Menengah Pertama :Acuan siswa, Pendidik dan Orang Tua*. Jakarta:Insan Cendika
- Oviyanti, Fitri. 2009. *Pengelolaan Pengajaran*. Palembang: Rafah Press
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Prawitosentono. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPFE
- Rahmatullah, Ryan. 2008. *Hubungan Self efficacy Terhadap Kinerja Guru PAI Di SD Negeri Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim*. Skripsi Sarjana Pendidikan Agama Islam. Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang
- Rivai, Veithzal dan Ella jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Prakti*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- S. P, Melayu Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmayanti. 1996. *Tata Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sudijono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Press
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R &D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Skripsi, Disertasi, dan Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2004. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

ANGKET PENELITIAN

A. Pengantar

Angket penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang**”. Sehubungan dengan hal itu, penulis mohon kesediaan Bapak dan guru untuk memberikan jawaban menurut kemampuan Bapak/Ibu guru. Serta kerahasiaan dari jawaban Bapak dan Ibu guru dijamin oleh penulis. Selanjutnya, Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu guru yang telah membantu mengisi angket penelitian ini demi kelancaran penelitian, semoga kebaikan dan kebijaksanaan yang diberikan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Aamiin...

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :

C. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu Guru di tempat yang telah disediakan
 2. Berilah tanda conteng (√) pada kolom yang merupakan jawaban atas pernyataan
 3. Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban :
- Selalu (Sl)
Sering (Sr)
Kadang-Kadang (Kd)
Tidak Pernah(TP)

D. Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Skala			
		SI	Sr	Kd	TP
	Pendidikan				
1	Mengikuti pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG)				
2	Mengikuti studi lanjut (S1/S2/S3)				
3	Mengikuti penataran mata pelajaran				
4	Meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan				
5	Meningkatkan kemampuan guru dalam pengembangan media pembelajaran				
	Pelatihan				
6	Mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum				
7	Berperan aktif dalam mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)				
8	Mengikuti pelatihan pembuatan program pengajaran				
9	Mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG)				
10	Mengikuti pelatihan pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif				
11	Mengikuti pelatihan karya ilmiah				
	Pengembangan karir				
12	Guru yang berpengalaman, dan berprestasi diberi kesempatan mendapat peluang jabatan lebih tinggi				
13	Adanya pertukaran atau perubahan posisi pekerjaan (misalnya pertukaran guru yang mengajar di kelas X menjadi guru kelas XI/XII)				
14	Meningkatkan motivasi guru untuk mengajar lebih baik lagi				
15	Kepala Madrasah melakukan evaluasi secara berkala untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja guru				

E. Kinerja Guru

No	Pernyataan	Skala			
		Sl	Sr	Kd	TP
	Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran				
1	Mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)				
2	Mengenal karakteristik dan kemampuan peserta didik				
3	Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topik-topik pembelajaran, dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topik pembelajaran				
4	Mengembangkan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif untuk mencapai tujuan pembelajaran				
5	Menyelesaikan pekerjaan dan tugas mengajar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
	Kemampuan melaksanakan pembelajaran				
6	Menyiapkan peserta didik secara psikis, fisik untuk mengikuti proses pembelajaran.				
7	Mempersiapkan materi pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan mengajar dikelas				
8	Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari.				
9	Menggunakan bahan-bahan yang tersedia dilingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran				
10	Menyimpulkan materi pelajaran bersama peserta didik pada akhir pembelajaran				
	Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar				
11	Menyusun soal ulangan dengan mengacu				

	pada tujuan pembelajaran yang telah ditentukan				
12	Memberikan tugas harian dan ulangan harian kepada peserta didik				
13	Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik.				
14	Memberikan pengayaan kepada siswa yang berprestasi pada saat ulangan				
15	Memberikan program remedial kepada peserta didik yang mengalami kesulitan belajar				

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Deskripsi Wilayah

- a. Nama Madrasah
- b. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang
- c. Profil Madrasah
- d. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

2. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang

- a. Visi
- b. Misi

3. Keadaan Pendidikan

- a. Jumlah Guru
- b. Status Guru
- c. Pendidikan Formal Guru
- d. Tugas Pokok dan Fungsi Guru

4. Keadaan siswa

- a. Jumlah Siswa
- b. Jumlah Kelas

5. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju

Palembang

- a. Keadaan Gedung
- b. Jumlah Ruang Belajar
- c. Jumlah Kantor

Tabel 11**Data Pengembangan Sumber Daya Manusia di MA Patra****Mandiri Plaju Palembang**

No. Responden	Nomor Soal															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	31
2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	32
4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	33
5	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	4	31
6	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	32
8	1	1	2	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	47
9	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	50
10	1	1	2	4	4	1	2	1	1	2	1	3	4	4	3	34
11	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	4	4	4	40
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	4	3	49
13	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	32
14	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	55
15	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
16	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	4	4	4	4	40

Tabel 12**Data Kinerja Guru di MA Patra****Mandiri Plaju Palembang**

No. Responden	Nomor Soal															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	48
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	48
12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	46
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	57
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	58

