

**KINERJA GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AISYIYAH PALEMBANG**



**Disusun Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd. I)**

**Oleh:
Rachmayanti
NIM 12290050**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2016**

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan UIN
Raden Fatah Palembang,
Di –
Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah diperiksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi berjudul “**KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH AISYIYAH PELAMBANG**” yang ditulis oleh saudara **RACHMAYANTI, NIM 12290050** telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Palembang, Oktober 2016
Pembimbing II

Amilda, M.A.
NIP. 19770715 200604 2 003

Febriyanti, M.Pd.I.
NIP. 19770203 200701 2 015

Skripsi berjudul :
KINERJA GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH AISYIYAH PALEMBANG

yang ditulis oleh saudara **RACHMAYANTI, NIM. 12290050**
telah dimunaqasyahkan 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)
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Fakultas Tarbiyah

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris

M. Hasbi, M.Ag.
NIP. 19760131 200501 1 002

Kris Setyaningsih, SE.M.Pd.I.
NIP. 19640902 199003 2 002

Penguji Utama : Drs. H. M. Hasbi Asiddiqi, M.pd.I (.....)
NIP. 195602201985031002

Anggota Penguji : Leni Marlina, M. Pd.I. (.....)
NIP. 197908282007012019

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Semakin seseorang berusaha menjatuhkanmu dengan berbagai cara, semakin teruji bahwa dirimu adalah emas yang sangat berharga”

Kupersembahkan Untuk:

- *Allah SWT, syukur atas segala nikmat iman, Islam, dan Ikhsan yang telah senantiasa memberiku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta.*
- *Yang tercinta Ibunda Sulasteri, S.Pd.SD dan Ayahanda Hasunuddin, yang selalu menjadi inspirasi dalam hidupku, yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan baik moral dan materi dan tidak henti-hentinya mendoakan di setiap waktu.*
- *Ayunda dan kakandaku yang tersayang (Richa Rahmi dan Ryan Rahmatullah).*
- *Sahabat-sahabat seperjuanganku (Siti Nurjanah, Yuanna Haritsyah, Melati, Nindy Ayuningsih, Tri Yulianti)*
- *Almamaterku.*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji hanya bagi Allah SWT, tuhan seluruh alam semesta karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya serta kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau yang selalu istiqomah di jalan-Nya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 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 menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Allah SWT, yang telah memberikan cinta, kekuatan, kesabaran, dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Bapak Hasanuddin Efendi (Ayahanda) dan Ibu Sulasteri, S. Pd. SD. (Ibunda) yang merupakan anugrah terindah yang ku miliki, terima kasih atas jerih payah ayah dan ibu dalam membantu keberhasilan dan kesuksesan saya untuk dapat menyelesaikan studi S.I di UIN Raden Fatah Palembang.
3. Terima kasih kepada saudara (Ryan Rahmatullah S. Pd.I.) saudariku (Richa Rahmi, S.Pd.) yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. M. Sirozi, Phd. selaku rektor UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
6. Ibu Amilda, M.A selaku Pembimbing I dan Ibu Febriyanti, M.Pd.I. selaku pembimbing II yang selalu tulus dan ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Hasbi, M.Ag dan Ibu Kris Setyaningsih, S.E. selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam/ MPI, yang telah memberikan arahan kepada saya selama saya kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
8. Bapak dan Ibu Dosen UIN Raden Fatah Palembang yang telah mendidik penulis selama kuliah pada fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

9. Bapak Kepala Madrasah serta Bapak dan Ibu guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang
10. Terima kasih kepada Ayuk Asmarani, S. Hum yang telah membantu memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini
11. Teman-temanku (Melati, Nindiayuningsih, Tri Yulianti, Siti Nurjanah, Yuanna Haritsyah S,) yang selalu memberikan bantuan, dan selalu memberikan semangat kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada teman-temanku Manajemen Pendidikan Islam MPI.2. yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu.
13. Teman-teman seperjuanganku KKN Tematik Posdaya Berbasis Masjid Kelompok 204 dan teman PPLK II.

Semoga bantuan mereka dapat menjadi amal shaleh dan diterima oleh Allah SWT, sebagai bekal di hari akhirat dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Amin Ya Robbal'Alamin. Akhirnya , penulis mengharapkan saran dan kritikan untuk penyempurnaan skripsi ini dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Palembang, 9 September 2016
Penulis

Rachmayanti
12 29 0050

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PENGANTAR SKRIPSI | ii |
| PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR BAGAN | x |
| ABSTRAK | xi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian | 6 |
| E. Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| F. Tinjauan Pustaka | 8 |
| G. Kerangka Teori | 10 |
| H. Defisini Operasional..... | 16 |
| I. Metodologi Penelitian | 18 |
| J. Teknik Analisa Data..... | 22 |
| K. Sistematika Pembahasan | 23 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Kinerja Guru | |
| 1. Pengertian kinerja guru | 25 |
| 2. Tugas Pokok Guru | 28 |
| 3. Kompetensi Guru | 31 |
| 4. Indikator Kinerja Guru | 37 |
| B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru | 42 |

BAB III GAMBARAN UMUM MADRASAH TSANAWIYAH AISYIYAH

PALEMBANG

| | |
|--|----|
| A. Sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang | 46 |
| B. Profil madrasah | 47 |
| C. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang..... | 47 |
| D. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang | 49 |
| E. Struktur Organisasi | 57 |
| F. Keadaan guru madrasah tsanawiyah aisyiyah Palembang..... | 59 |
| G. Keadaan peserta didik madrasah tsanawiyah aisyiyah Palembang..... | 60 |
| H. Keadaan sarana dan prasarana madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang..... | 61 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Kinerja Guru di MTs Aisyiyah Palembang | 64 |
| B. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru di MTs Aisyiyah Palembang | 76 |

BAB V PENUTUP

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 85 |
| B. Saran..... | 86 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1 Keadaan Guru Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang | 59 |
| Tabel 2 Keadaan Peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang | 61 |
| Tabel 3 Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang | 63 |

DAFTAR BAGAN

| | |
|---|----|
| Bagan 3. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang | 57 |
|---|----|

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul *Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang*. Dengan latar belakang masalah masih terdapat guru yang mengajar namun tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, hal ini terlihat masih ada sebagian guru yang tidak membuat RPP melainkan hanya mengcopy dari internet. Kemudian masih terdapat guru yang belum bisa mengkondusifkan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Selanjutnya, kurangnya wawasan pengetahuan yang dimiliki oleh guru mengenai metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah, *Pertama*: Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah? *Kedua* Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang, Untuk mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan model penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil dan mengumpulkan data dari wilayah penelitian yang dilakukan dengan mengambil dan mengumpulkan data. Kemudian pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif artinya suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang menggambarkan objek penelitian secara verbal melalui data yang telah terkumpul dengan penyebaran angket kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah semua guru yang mengajar di MTs Aisyiyah Palembang yang berjumlah 26 orang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, angket yang ditujukan kepada semua guru yang mengajar di MTs Aisyiyah Palembang .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban yang diberikan oleh responden dalam hal ini guru yang menjawab sebanyak 16 orang guru tergolong sedang yaitu 16 responden (61, 538%) dari 26 orang. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang berdasarkan dengan perencanaan, pelaksanaan, penilaian dalam kegiatan pembelajaran di kelas sudah terlaksana dengan baik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang ini yaitu terdapat faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru itu sendiri untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi, melihat siswa yang sangat antusias untuk belajar sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan kinerja yang dimilikinya. Sedangkan faktor Eksternal yang secara tidak langsung menunjang proses pembelajaran, seperti adanya motivasi, dukungan, dan dorongan yang diberikan kepala madrasah kepada guru untuk mengembangkan kreatifitas yang dimiliki oleh guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang menyadari bahwa kemajuan suatu bangsa bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Upaya mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas tinggi tidak bisa lepas dari peran dunia pendidikan. Kegiatan memajukan pendidikan di Indonesia telah dilakukan antara lain melalui peningkatan pendidikan yang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional. Pasal 1 Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggaraan pendidikan formal. Sekolah/Madrasah disini dapat dikatakan bahwa lembaga pendidikan formal karena diadakan di tempat tertentu, teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan dalam kurun waktu tertentu serta berlangsung mulai dari Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi

¹Riyanto, *Manajemen Perpustakaan Sekolah Berbasis Komputer (Step by Step Membuat Aplikasi Perpustakaan Sekolah Dengan MS. Excel)*, (Bandung: Fokusmedia, 2012), hlm. 85.

berdasarkan aturan resmi yang telah ditetapkan. Madrasah mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan bermasyarakat.²

Sekolah/ madrasah sebagai lembaga pendidikan yang menyatu, di dalamnya terdapat berbagai unsur anggota sehingga ia membutuhkan konsep organisasi yang jelas dan terarah. Hal demikian mengingat pada tiap lembaga pendidikan terdapat sekelompok orang yang bergerak bersama-sama dalam menjalankan segala aktifitas ataupun tugas demi tercapainya tujuan yang diharapkan bersama-sama pula, mulai dari karyawan, siswa, guru, maupun kepala sekolah.

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.³ Disini terlihat bahwa peran guru sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

² Rusmaini, *Ilmu Pendidikan*, (Palembang: Grafika Telindo Press, 2011), hlm. 65.

³ Fitri Oviyanti, *Pengelolaan Pengajaran*, (Palembang: Rafah Press, 2009) hal 1

Hal ini sejalan dengan yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomo 14 Tahhun 2005 yang menyatakan bahwa guru yang professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang menjadi sumber penghasilan kehidupan memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang mempunyai standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁴

Banyak cara yang dapat dilakukan dalam menggali pengetahuan dan kemampuan teragntung pada niat dan minat untuk melaksanakannya. Hasil kerja yang baik akan tampak dan terasa apabila guru dapat bekerja dengan professional, efektif, dan efesien terhadap profesi mereka. Selain itu, hasil kerja yang baik akan tampak pada sejauh mana implementasi pengetahuan dan kemampuan mereka yang telah didapatkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diikuti.⁵

Guru benar-benar di tuntutan untuk memiliki kinerja yang baik, dimana kinerja disini dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu lembaga, isntansi atau organisasi sesuai kewajiban dan tanggung jawab, wewenang serta hak sesuai etika, moral dan tidak melanggar undang-undang.⁶ Dengan kinerja yang baik maka tentulah akan menghasilkan siswa yang cerdas, dan mampu menghadapi tantangan yang akan datang.

⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomo 14 Tahhun 2005, Tentang Profesional Guru, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2010), hlm 23.

⁵ Harisndjs, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Widiasrana Indonesia, 2002), hlm. 195.

⁶ Sutarno NS, *Perpustakaan dan Masyarakat*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm. 151.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang baik apabila guru tersebut memiliki kemampuan-kemampuan tertentu. Kemampuan tersebut mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar.⁸

Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah kepala sekolah dapat melakukan upaya-upaya tertentu. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan intensif, memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta kepala sekolah dapat memberikan berbagai pelatihan dan pendidikan profesi kepada guru untuk memaksimalkan kinerja guru tersebut.⁹

Bertolak dari uraian dan fenomena yang diuraikan diatas, maka berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti di Madsarh Tsanawiyah

⁷ Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.

⁸ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 75.

⁹ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 55.

Aisyiyah Palembang, penulis menemukan gejala-gejala yang timbul diantaranya masih terdapat guru yang mengajar namun tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, hal ini terlihat masih ada sebagian guru yang tidak membuat RPP melainkan hanya mengcopy dari internet saja. Kemudian masih terdapat guru yang belum bisa mengkondusifkan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Selanjutnya, kurangnya wawasan pengetahuan yang dimiliki oleh guru mengenai metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Kemudian, pada saat melakukan evaluasi pembelajaran masih terdapat beberapa orang guru yang hanya melakukan kegiatan evaluasi pada saat akan melakukan ujian tengah semester atau ujian akhir semester, namun ketika pembelajaran di kelas guru jarang melakukan kegiatan evaluasi.

Berdasarkan gejala tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru terkhusus di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang. Sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “**Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru yang tidak membuat RPP melainkan hanya mengcopy dari internet saja
2. Belum bisa mengkonduisikan kelas
3. Kurangnya wawasan pengetahuan yang dimiliki oleh guru mengenai metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif
4. Guru yang hanya melakukan kegiatan evaluasi pada saat akan diadakan ujian tengah semester atau ujian akhir semester namun, pada saat pembelajaran di kelas guru jarang melakukan kegiatan evaluasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang di ungkapkan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yakni :

1. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

E. Kegunaan/Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas dapat diketahui bahwa manfaat penelitian yaitu agar memperoleh gambaran mengenai Bagaimana Kinerja Guru di MTs Aisyiyah Palembang. Ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan pengetahuan ilmiah serta dapat memberikan ide-ide yang nyata dan memungkinkan dapat dikembangkan lebih lanjut khususnya tentang Kinerja guru di Sekolah/Madrasah.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya mengenai Kinerja Guru di Madrasah.
- b. Sebagai bahan masukan kepada semua guru dan kepala madrasah di MTs Aisyiyah Palembang untuk membantu pihak-pihak yang terkait dalam menyelesaikan persoalan tentang kinerja guru.
- c. Diharapkan untuk peneliti yang lain agar dapat mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang.

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang. Setelah penulis mengadakan penelitian secara teratur, ada beberapa karya berupa skripsi yang berhubungan dengan Kinerja Guru antara lain sebagai berikut:

Pertama, dalam skripsi Lia Mardiyanti pada tahun 2013 yang berjudul *Hubungan Kompetensi Prpfesional dengan Kinerja Guru dalam Mengaajar di MAN 2 Lubuk Linggau*” yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi professional terhadap kinerja guru dalam mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau.

Kedua, dalam skripsi Ryan Rahmatullah (2008) *Hubungan Self efficacy Terhadap Kinerja Guru PAI Di SD Negeri Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim*”, yang 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.

Ketiga, dalam skripsi Dedi Haryadi (2008) yang berjudul *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di 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.

Meninjau dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, bahwa belum ada yang membahas secara khusus mengenai kinerja guru. Dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Lia Mardiyanti pada tahun 2013 yang berjudul *Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau* yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengajar di MAN 2 Lubuk Linggau. Persamaannya ialah sama-sama membahas masalah kinerja guru, sedangkan perbedaannya skripsi Lia Mardiyanti juga membahas masalah kompetensi guru profesional yang harus dimiliki oleh guru dan kaitannya dengan kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis hanya membahas masalah kinerja guru saja.

Ryan Rahmatullah (2008) *Hubungan Self efficacy Terhadap Kinerja Guru PAI Di SD Negeri Kecamatan Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim*. Persamaan antara penelitian yang dilakukan saudara Ryan Rahmatullah terletak pada

variabel Y, dimana sama-sama membahas masalah kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Ryan Rahmatullah dengan penulis terletak pada variabel X, dimana penelitian yang dilakukan oleh Ryan Rahmatullah lebih berfokus kepada kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru (*Self efficacy*) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berfokus kepada kinerja guru saja.

Kemudian dalam skripsi Dedi Haryadi (2008) yang berjudul *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Suban Baru Kecamatan Kelekar Muara Enim*. Persamaan skripsi yang ditulis oleh penulis ialah sama-sama membahas masalah kinerja guru. Sedangkan perbedaannya skripsi Dedi Haryadi membahas masalah manajemen kepala sekolah dan kaitannya dengan kinerja guru sedangkan skripsi yang ditulis penulis hanya membahas masalah kinerja guru saja.

G. Kerangka Teori

Kerangka teoritis ini penulis jadikan sebagai suatu batasan yang bersifat praktis dan sebagai ketentuan bagi pembuatan skripsi dan menjadi tolak ukur dalam suatu kegiatan penelitian, teori tersebut antara lain:

1. Pengertian Kinerja Guru

Secara umum kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *Performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang

atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.¹⁰ Sedangkan guru merupakan sosok manusia yang ditakdirkan untuk memberikan suatu jalan pemikiran manusia lugu. Setelah menjadi seorang guru, manusia tersebut diberi tugas untuk memberikan jalan. Jalan yang dimaksud yaitu berupa ilmu dan berbagai transfer pengetahuan lainnya.¹¹

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa 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.¹²

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan 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.

¹⁰ Kompri, Manajemen Sekolah, *Teoeri dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162.

¹¹ Kirania Maida, Kitab Suci Guru (Motivasi Pembakar Semangat untuk Guru), (Yogyakarta: Arska, 2012), hlm. 18.

¹² Kompri, *Op.Cit*, hlm. 163.

2. Tugas Pokok Guru

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai dengan bidangnya. Pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa.

Menurut Sukandi dalam bukunya yang berjudul *Guru Profesional Guru Masa Depan* yang mengatakan bahwa terdapat lima tugas pokok yang harus dimiliki yakni merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran dan melakukan bimbingan dan konseling.¹³

3. 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, Kemampuan menyusun Rencana Pembelajaran (RPP), Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, Kemampuan mengadakan

¹³ Sukandi, *Guru Profesional Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2001), hlm. 26.

hubungan antarpribadi, Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dan Kemampuan melaksanakan pengayaan dan remedial.¹⁴

Kemudian, sejalan dengan yang diungkapkan diatas, Rusman menyatakan dalam bukunya yang berjudul “Model-model Pembelajaran” dinyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal inipun dilakukan tiga kegiatan pembelajaran dalam kelas, yaitu, perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran adapun kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan pembelajaran ini di bagi menjadi 2 yakni jangka panjang dan jangka singkat. Kegiatan kedua ialah kegiatan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, adapun kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan ini ialah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran. Kemudian kegiatan terakhir yang dilakukan ialah kegiatan evaluasi pembelajaran adapun pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).¹⁵

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi dapat digunakan adalah tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.¹⁶

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2004), hlm. 73.

¹⁵ Rusman, *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 79.

¹⁶ Supardi , *Op.Cit.* hlm. 79.

Penting untuk mengetahui indikator kinerja guru untuk melihat sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan profesinya di madrasah. Penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam Undang-undang RI Nomor : 20 Tahun 2002 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 2 yaitu:”merencanakan dan melaksnakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan, dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.¹⁷

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

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 di kutip oleh Supardi dalam bukunya yang berjudul Kinerja Guru yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok varibel, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan (dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), demografis (umur, jenis kelamin, dan etnis)

¹⁷ *Ibid.*

- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja)
- c. Variabel Psikologis Individu, meliputi persepsi, kepribadian, sikap, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja yang kondusif.¹⁸

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:

- a. Kemampuan, maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi.
- b. 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.
- c. Faktor peluang atau kesempatan, maksudnya yaitu sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.¹⁹

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2004), hlm. 50.

¹⁹ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 163-164.

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 mempengaruhi dari dalam diri guru tersebut antara lain adalah meliputi, motivasi, kepercayaan diri, kecakapan diri, kemampuan diri dan sebagainya.²⁰

Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sangat berpengaruh dengan karakteristik individu itu sendiri yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap sehingga guru dapat meningkatkan kinerja dan prestasinya masing-masing.

H. Definisi Konseptual

Defenisi Operasional adalah suatu bahasan yang bersifat praktis sebagai ketentuan dan tolak dalam penganalisaan selanjutnya. Dalam penelitian ini istilah pokok yang perlu diberi batasan dan defenisi operasional sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja adalah *performance* unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja hasil atau hasil untuk kerja.²¹ Jadi, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh guru sesuai

²⁰ Supardi, *Op.Cit*, hlm. 52.

²¹ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 318.

dengan peranannya dalam suatu pendidikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2. Guru

Sedangkan guru dalam kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pengajar pada sekolah-sekolah.²² Guru merupakan suatu tenaga pendidik yang benar-benar melakukan kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru atau tenaga pendidik peserta didik. Seorang guru sebagai perancang pengajaran, guru diharapkan mampu untuk merancang kegiatan belajar mengajar secara efektif dengan suasana kondusif bagi siswa.

3. Kinerja guru

Menurut Kompri dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik* yang menyatakan bahwa 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.²³ Kinerja guru yang baik apabila guru tersebut memiliki kemampuan-kemampuan tertentu. Kemampuan tersebut mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar.²⁴

²² Hamzah & Ananda, *Op.Cit.* hlm. 400.

²³ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 163.

²⁴ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 75.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan 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.

I. Metodologi Penelitian

Metode berasal dari kata “*method*” yang berarti cara yang tepat untuk melakukan sesuatu. Dan *logos* yang berarti ilmu dan pengetahuan. Jadi, metodologi adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.²⁵ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dimana metode ini sebagai metode yang praktis untuk menjelaskan dan menjabarkan tentang Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu *field research*. Dimana penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung dengan mengobservasi keadaan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, pengertian pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang

²⁵ Choid Narbuko, Dkk, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), Hlm. 13.

menggambarkan objek penelitian secara verbal melalui data yang telah terkumpul dengan penyebaran angket kepada responden.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang yang terdiri dari semua guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang yang berjumlah 26 Orang guru baik laki-laki maupun perempuan.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁷ 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.²⁸ Jadi, sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Sampel yang di ambil oleh peneliti adalah seluruh anggota populasi karena jumlahnya dibawah seratus. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Suharsimi

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R &D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 80.

²⁷ Sugiyono, *Skripsi, Disertasi, dan Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 63.

²⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), hlm. 79.

Arikunto yang 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.²⁹ Dengan demikian yang menjadi objek penelitian ini adalah guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang yang berjumlah 26 orang guru dengan rincian 6 guru laki-laki dan 20 guru perempuan.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder yang dimaksudkan disini antara lain :

1) Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat data dari pengisian angket oleh guru-guru Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang.

2) Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data jenis ini meliputi fasilitas pendidikan, jumlah guru, jumlah siswa, sarana dan prasarana

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 120

pendidikan serta data yang diperoleh dari pengamatan atau observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh tipe kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

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

1) Metode Observasi

Peneliti mengadakan kegiatan observasi atau pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian pada studi pendahuluan, dimana peneliti ingin melihat permasalahan yang terjadi di lapangan.

2) Metode Angket

Metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁰ Angket ini ditujukan kepada semua guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang yang berjumlah 26 Orang guru baik perempuan maupun yang laki-laki. Dengan rincian 6 orang guru laki-laki dan 20 orang guru perempuan.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 142.

3) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, data yang relevan penelitian.³¹ Metode ini penulis gunakan untuk mencari data tentang visi misi sekolah, dan daftar guru dan situasi umum Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang.

J. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya penulis melakukan analisis data untuk mengambil sebuah kesimpulan akhir yang bersifat kualitatif. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari hasil angket yang diberikan kepada semua guru yang mengajar di MTs Aisyiyah Palembang. Kemudian penulis mendeskripsikan hasil angket dengan menghubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan kinerja guru.

Dalam penelitian ini teknik analisa data dilakukan dengan cara, memeriksa angket-angket tentang kebenaran dan kelengkapannya, kemudian membuat tabel-tabel untuk memasukkan jawaban-jawaban responden. Selanjutnya menganalisa data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami dan mengambil sebuah kesimpulan akhir yang bersifat deskriptif.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 58

Teknik yang digunakan secara teknik analisa statistic persentase, artinya setipa data dipersentasekan setelah ditabulasikan dalam jumlah frekuensi jawaban responden untuk setiap alternatif jawaban. Pedoman yang digunakan penulis dalam mencari persentase data adalah:

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Angka persentase yang hendak dicari

F = Frekuensi yang dicari persentasenya

N = *Number of cases* (Jumlah populasi yang ada)

100% = Bilangan tetap.³²

K. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, penulis bagi dalam lima bab, kemudian dari masing-masing bab, penulis bagi dalam beberapa bagian yang masing-masing merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Secara sistematis disusun sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, dalam bab Ini terdiri dari, Latar Belakang, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan/Manfaat Penelitian,

³² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 43.

Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Definisi Konseptual, Metodologi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II: Landasan Teori, dalam bab ini terdiri dari teori yang berkaitan tentang Kinerja Guru

BAB III: Kondisi Objektif Penelitian, menguraikan tentang gambaran secara umum lokasi penelitian baik dari segi sejarah berdirinya, struktur organisasi, profil guru dan karyawan, keadaan guru dan administrasi, keadaan sarana dan prasarana, keadaan siswa serta kegiatan lainnya.

BAB IV: Analisis Data, membahas dan menganalisa mengenai Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Asiyiyah Palembang.

BAB V: Penutup berisikan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian.

BAB II

KINERJA GURU

A. Kinerja Guru

1. Kosep Dasar Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *Performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.¹

Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*uoput*) baik berkualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

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-masing³, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

¹ Kompri, Manajemen Sekolah, *Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162.

² *Ibid.*, 162.

³ Prawitosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*, (BPFE, Yogyakarta: 1996), hal 51

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

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 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.

Kemudian, kata “guru” berasal dari kosa kata yang sama dalam bahasa India yang artinya “orang yang mengajarkan tentang melepaskan dari sengasara.”⁴ Guru adalah sosok manusia yang ditakdirkan untuk memberikan suatu jalan pemikiran manusia lugu. Setelah menjadi seorang guru, manusia tersebut diberi tugas untuk memberikan jalan. Jalan yang dimaksud yaitu berupa ilmu dan berbagai transfer pengetahuan lainnya.⁵

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

⁴ Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori Sampai dengan Praktik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 9.

⁵ Kirania Maida, *Kitab Suci Guru (Motivasi Pembakar Semangat untuk Guru)*, (Yogyakarta: Arska, 2012), hlm. 18.

adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushola, rumah dan sebagainya.⁶

Dalam dunia pendidikan terutama dalam proses kegiatan belajar mengajar, yang sangat berperan penting adalah guru. Guru mengembangk tugas –tugas sosial kultural yang berfungsi mempersiapkan generasi muda sesuai dengan cita-cita bangsa⁷ 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-Nya⁸

Berkenaan dengan hal tersebut, para ahli mengemukakan berbagai pendapat tentang keteladanan seorang guru, diantaranya dalam buku Zakiyah Darajat yang berjudul *Ilmu Pendidikan Islam* mengungkapkan bahwa :

Guru adalah teladan bagi murid-muridnya. Tidak mungkin murid akan berbuat baik bila gurunya tidak meneladani yang baik, sebagaimana Rasulullah SAW menjadi teladan yang baik bagi umatnya. Sejauh mana seorang guru mampu memberi teladan baik kepada murid-muridnya, sejauh itu pulalah ia diperkirakan akan berhasil dalam mendidik mereka agar menjadi generasi penerus bangsa baik dan mulia.⁹

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya

⁶Fitri Oviyanti, *Pengelolaan Pengajaran* ,(Palembang: Rafah Press,2009) hal 1

⁷Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2004), Hal. 19

⁸H.M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), Hal.11

⁹Zakiyah Darajat, *ilmu Pendidikan Islam* , (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal 41

dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kemudian kinerja guru sangat berkaitan erat dengan kompetensi yang guru, 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.¹⁰

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. Tugas Guru

Guru adalah figur seorang pemimpin. Guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang dapat diharapkan membanguun dirinya dan membangun bangsa dan Negara. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

¹⁰ Kompri, Manajemen Sekolah Teori dan Praktik, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 163.

pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Sedangkan tugas khusus yang harus diemban oleh guru, antara lain:¹¹

a. Sebagai pengajar (Intruksional)

Sebagai pengajar (intruksional), guru bertugas merencanakan program pengajaran, melaksanakan program yang telah disusun dan melaksanakan penilaian setelah program itu dilaksanakan

b. Sebagai pendidik (Edukator)

Sebagai pendidik (edukator) guru bertugas mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian sempurna.

c. Sebagai pemimpin (Managerial)

Sebagai pemimpin, guru bertugas memimpin dan mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, partisipasi atas program yang dilakukan.¹²

Sejalan dengan yang diungkapkan diatas, seorang guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai dengan bidangnya. Pandai

¹¹ Undang-Undang Guru dan Dosen Tentang Tugas Guru Profesional, (Jakarta: CV. Eko Jaya, 2005), hlm. 68.

¹² Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2012), hlm. 78.

berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa.

Menurut Sukandi dalam bukunya yang berjudul *Guru Profesional Guru Masa Depan* yang mengatakan bahwa terdapat lima tugas pokok yang harus dimiliki yakni :

- a. Merencanakan kegiatan pembelajaran, artinya sebelum melaksanakan pembelajaran guru harus membuat perencanaan terlebih dahulu yang mana perencanaan ini berfungsi untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses pembelajaran akan benar-benar tersusun dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Terdapat lima persiapan yang dilakukan sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan, yakni:
 - 1) Menganalisis materi pelajaran
 - 2) Program tahunan/ program semester
 - 3) Silabus/ satuan pelajaran
 - 4) Rencana pembelajaran
 - 5) Program perbaikan dan pengayaan.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran, setelah guru membuat rencana pembelajaran maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswa,

penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan bagaimana guru dapat mengkondusifkan kelas.¹³

- c. Evaluasi pembelajaran, langkah yang dilakukan guru berikutnya ialah mengevaluasi hasil pembelajaran. Dalam mengevaluasi kegiatan pembelajaran guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan berdasarkan dengan kondisi peserta didik.¹⁴
- d. Menindaklanjuti hasil pembelajaran, setelah melakukan evaluasi pembelajaran langkah yang dilakukan guru selanjutnya ialah menindaklanjuti hasil pembelajaran. Apabila hasil evaluasi rendah maka guru akan melakukan remedial.¹⁵
- e. Melakukan bimbingan dan konseling, langkah selanjutnya yang dilakukan guru ialah dengan melakukan bimbingan konseling. Bimbingan konseling ini bertujuan untuk mengetahui alasan siswa menapatkan nilai rendah.¹⁶

3. Kompetensi guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Disini terlihat bahwa kompetensi

¹³ Sukandi, *Guru Profesional Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2001), hlm 30.

¹⁴ B. Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 27.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

guru yang dimaksudkan adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.¹⁷

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria guru telah tercapai. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seorang dianggap memiliki kualitas yang baik. Sebagaimana telah disebutkan bahwa kinerja guru ialah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi sebagai guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat 3 yang berbunyi:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar. Hal ini juga telah tercantum dalam Peraturan Pemerintahan RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjelaskan bahwa “kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: CV. Eko Jaya, 2005), hlm. 78.

dimilikinya”. Agar lebih terperinci lagi mengenai kompetensi pedagogik yang harus dilakukan oleh guru, maka dapat dibedakan menjadi: ¹⁸

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (setting) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learning); dan memanfaatkan hasil

¹⁸ Peraturan Pemerintah RI NO. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: CV. Eko Jaya, 2005), hlm. 73.

penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- 5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat perencanaan pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi peserta didiknya agar mencapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif maupun psikomotorik.

b. Kompetensi kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati disini dimaksudkan guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswa juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru harus bersikap tegas jika ada siswa berbuat salah. Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hak-hal, sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.¹⁹

c. Kompetensi professional

Pekerjaan seorang guru adalah suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikat dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip-prinsip yang dijelaskan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, yang menyatakan bahwa:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja

¹⁹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 16.

- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hokum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.²⁰

d. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. dalam peraturab pemerintah RI NO. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesame pendidik, tenaga kependidikan, orang tua pesreta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful hadi berpendapat komptensi ini berhubungan dnegan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial meliputi:

- 1) Kemamapuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi denagn teman sejawat untuk meningkat kemampuan professional
- 2) Kemampuan untuk mengenal danmemahami fungsi-fungsi setiap lemabaga kemasyarakatan

²⁰ Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: CV Eko Jaya, 2005), hlm, 6.

- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual ataupun secara kelompok.²¹

4. Indikator kinerja guru

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Supardi dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Guru yang menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan beberapa cara, yakni dengan membuat rencana pembelajaran yang dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri dilaksanakan. Kemudian kemampuan yang harus dimiliki selanjutnya ialah kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang merupakan pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah interaksi guru dengan murid dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa dan untuk mencapai tujuan pengajaran. Dan kegiatan terakhir yang harus dilakukan selanjutnya ialah kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.²²

Sejalan dengan yang diungkapkan diatas, Rusman menyatakan dalam bukunya yang berjudul “Model-model Pembelajaran” dinyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal inipun dilakukan tiga kegiatan pembelajaran dalam kelas, yaitu:

²¹Saiful hadi, *Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru*, (www.Saiful hadi Wordpress.com, 2007)

²²Supardi, *Kinerja Guru*, (, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm.

a. Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.²³ Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadimanata menyatakan bahwa:

“umumnya guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, program pembelajaran untuk jangka waktu yang cukup panjang, seperti program semesteran (untuk SMP dan SMA), atau program catur wulan (untuk SD), dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satu pokok bahasan”.

Unsur/ komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- 1) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum
- 2) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan
- 3) Alternatif metode yang akan digunakan
- 4) Alternatif media dan sumber belajar yang akan digunakan
- 5) Evaluasi pembelajaran
- 6) Alokasi waktu yang tersedia
- 7) Satuan pendidikan, kelas, semester/cawu, topik bahasan.²⁴

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program cawu/semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur:

²³ Rusman, *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 75.

²⁴ *Ibid.*, hlm, 75-76.

- 1) Tujuan pembelajaran khusus/indikator
- 2) Pokok materi yang akan disajikan
- 3) Kegiatan pembelajaran
- 4) Alternatif penggunaan media dan sumber belajar
- 5) Alat evaluasi yang digunakan.²⁵

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif dikelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/*setting* tempat duduk siswa dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.²⁶

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*, hlm. 77.

yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku atau sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dari pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran.²⁷

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer dan sebagainya.²⁸

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode yaitu bervariasi penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah, dipandu dengan tanya

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

jawab dan dan seterusnya penguasaan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.²⁹

c. Evaluasi dalam Kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).³⁰

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi dapat digunakan adalah tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.³¹

Penting untuk mengetahui indikator kinerja guru untuk melihat sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan profesinya di madrasah. Penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam Undang-undang RI Nomor : 20 Tahun 2002 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 2 yaitu:”merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid*

³¹ *Ibid*, hlm. 79.

menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan, dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

B. 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 di kutip 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)
- c. Variabel Psikologis Individu, meliputi persepsi, kepribadian, sikap, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja yang kondusif.³²

³² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2004), hlm. 50.

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.³³

Sejalan dengan hal tersebut, menurut David C. Mc Cleand sebagaimana di kutip oleh Sedarmayanti, beliau menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mamapu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Ada enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Memiliki tujuan yang realistis
- c. Berani mengambil resiko

³³ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 163-164.

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasikan tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.³⁴

Kinerja guru sedikit banyak akan mempengaruhi hasil kemampuan kerjanya dan kinerja harus dimulai dari kepala sekolah sebagai teladan utama. Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan kepala sekolah dapat melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner.³⁵

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru tidak akan terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service training* cara yang dapat dilakukan ialah

³⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Adiatama, 2013), hlm. 198.

³⁵ Supardi, *Op.Cit*, hlm. 52.

dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara *in-service training* cara yang bisa dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan.³⁶

Faktor eksternal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan, 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 mempengaruhi dari dalam diri guru tersebut antara lain adalah meliputi, motivasi, kepercayaan diri, kecakapan diri, kemampuan diri dan sebagainya.

³⁶ Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2012), hlm. 11.

BAB III
GAMBARAN UMUM MADRASAH TSANAWIYAH
AISYIYAH PALEMBANG

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah ‘Aisyiyah Palembang terletak di jalan Jendral Sudirman KM 4,5 di Komplek Balayudha. Secara rinci letak MTs/ MA ‘Aisyiyah sebelah Timur berbatasan dengan SMA Muhammadiyah 1, sebelah Barat berbatasan dengan LPGTK ‘Aisyiyah, sebelah Selatan dan Utara berbatasan dengan rumah penduduk.

Berawal dari keluarkannya surat keputusan pimpinan Muhammadiyah wilayah Sumatera Selatan No. A-3/PMW/088/Y/84, tanggal 24 Januari 1984 tentang pemberian hak pakai hak atas sebidang tanah milik perserikatan kepada pimpinan ‘Aisyiyah Sum-sel, dan saat itu digunakan sebagai gedung SPG ‘Aisyiyah.

Setelah melalui perjalanan cukup panjang akhirnya badan pengurus ‘Aisyiyah Sum-Sel dapat memenuhi syarat untuk mendirikan Madrasah Aliyah swasta pada tanggal 1 Agustus 1988 dan kemudian mendapat piagam madrasah dai DEPAG Sum-Sel. Pendirian MTs/ MA ini baru dapat persetujuan dari DEPAG pada tanggal 19 Januari 1999 melalui keputusan kepala kantor wilayah DEPAG propinsi Sum-Sel NO: KPTS/WR/6-8/PP.0-3/01/1989 tentang persetujuan pendirian madrasah swasta.

Tiga tahun kemudian MTs/MA ‘Aisyiyah pun memperoleh status diakui. Hal ini seperti tercantum dalam surat keputusan direktorat Jendral Pembinaan

Kelembagaan Agama Islam yang ditetapkan tanggal 18 November 1992 No: 103/E.IV/PP.03/F/1992. Saat ini MTs Aisyiyah Palembang dipimpin oleh bapak Ahmad Fauzi, S. Pd.I.

2. Profil Madrasah

Profil madrasah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Nama Sekolah : Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang
- b. NPSN/ NSM : 10648792/ 212167102028
- c. Jenjang Pendidikan : Madrasah Tsanawiyah/ SMP
- d. Status Sekolah : Swasta
- e. Alamat : Jalan Jenderal Sudirman Km.4,5 Palembang
- f. Kode Pos : 30136
- g. Status Kepemilikan : Yayasan
- h. Akreditasi : B
- i. Nomor Telepon : -
- j. Pelaksanaan Belajar : Siang
- k. Email : -

3. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

a. 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 Tsanawiyah Aisyiyah Palembang sebagai berikut:

“ Mencetak generasi muda muslim yang bertaqwa, berakhlak mulia, terampil dan mandiri berguna bagi masyarakat, agama, bangsa, dan negara serta cinta tanah air”.

b. 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 focus kepada pencapaian visi dan bukan sesuatu yang umum sekolah atau madrasah tertentu yang tertulis singkat dan padat. Misi dari Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang adalah:

- (1) Menjadikan madrasah sebagai sarana menimba Ilmu Pengetahuan dan Keterampilan Islami
- (2) Membentuk manusia muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT berpengetahuan dan berketerampilan serta percaya diri sendiri
- (3) Menanamkan semangat juang kepada peserta didik untuk kemuliaan Islam dan kaum muslimin.

4. Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

a. Kepala sekolah

Kepala sekolah sebagai pimpinan mempunyai tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Mengatur Proses Belajar Mengajar.
- 2) Program tahunan, semester, berdasarkan kalender pendidikan.
- 3) Jadwalpelajaran pertahunan, semester, termasuk penetapan jenis pelajaran bidang studi/bidang pengajaran/keterampilan dan pembagian tugas guru.
- 4) Program satuan pelajaran (teori dan praktek) menurut alokasi waktu yang telah ditentukan berdasarkan kalender pendidikan.
- 5) Pelaksanaan ulang/tes/hasil evaluasi belajar untuk kenaikan tingkat dan UAS.
- 6) Penyusunan kelompok dan siswa berdasarkan norma pengurusan.
- 7) Penyusunan norma penelitian.
- 8) Penetapan kenaikan kelas.
- 9) Penetapan dalam peningkatan proses belajar mengajar.
- 10) Mengatur administrasi kantor.Mengatur administrasi siswa.
- 11) Mengatur administrasi perlengkapan.

- 12) Mengatur administrasi keuangan.
- 13) Mengatur administrasi perpustakaan
- 14) Mengatur pembinaan kesiswaan.
- 15) Mengatur hubungan dengan masyarakat.

b. Waka Kurikulum

- 1) Merekap absen guru perbulan, persemester, dan pertahun.
- 2) Menyelenggarakan diskusi guru mata pelajaran.
- 3) Pelatihan penyusunan sillabus dan kurikulum
- 4) Mengadakan buku pegangan guru.
- 5) Menyediakan alat peraga atau sarana kebutuhan KBM.
- 6) Menyusun Program Pengajaran.
- 7) Menyusun pembagian tugas guru.
- 8) Menyusun jadwal pelajaran.
- 9) Menyusun jadwal ulangan harian dan pembagian rapor.
- 10) Mendata guru yang telah mengambil nilai ulangan harian.
- 11) Menyusun jadwal ulangan umum semester.
- 12) Menyusun kalender pendidikan satu tahun.
- 13) Mengajukan draf panitia semester dan ujian kepada kepala sekolah.
- 14) Menyusun proposal ulangan umum semester termasuk waktu pelaksanaan, sumber dana, dan RAP semester.
- 15) Menyelenggarakan ulangan umum semester dan ujian akhir:

- a) Membagikan kisi-kisi dan kartu soal.
 - b) Menentukan jumlah dan bentuk soal.
 - c) Menagih naskah soal yang dibuat oleh guru.
 - d) Menyiapkan naskah soal.
 - e) Menggandakan naskah soal.
 - f) Mengemas soal dalam amplop.
 - g) Menyajikan soal kepada pengawas.
 - h) Menyerahkan hasil ulangan kepada guru untuk dikoreksi
- 16) Menuntun wali kelas dalam pengisian rapor.
- 17) Menyusun kriteria kenaikan kelas.
- 18) Mengarahkan penyusunan perangkat persiapan pengajaran:
- a) Analisis Materi Pengajaran.
 - b) Program Satuan Pelajaran.
 - c) Rencana Pelajaran.
 - d) Program Semester.
 - e) Program Tahunan.
 - f) Program Remedial.
 - g) Program Pengayaan
- 19) Menganalisis Soal Ulangan Harian.
- 20) Memantau pengisian buku kemajuan kelas dan daftar kelas.
- 21) Membuat diagram pencapaian kurikulum dan daya serap siswa.

22) Menyelenggarakan les kelas IX.

c. Waka Kesiswaan

- 1) Menyusun rencana pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan kesiswaan.
- 2) Pengorganisasian kegiatan kesiswaan/OSIS.
- 3) Pengarahan kegiatan teknis kesiswaan/pembukaan program kerja.
- 4) Ketenagaan bidang pembinaan kesiswaan.
- 5) Pengawasan kegiatan kesiswaan.
- 6) Penilaian aktifitas kegiatan kesiswaan/perlombaan.
- 7) Penyusunan laporan kegiatan kesiswaan tahunan.
- 8) Menyusun program pembinaan kesiswaan/OSIS.
- 9) Laporan pertanggungjawaban pengurus lama.
- 10) Memilih pengurus OSIS baru.
- 11) Menyusun program kegiatan OSIS.
- 12) Melaksanakan bimbingan, pengarahan, dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah, serta pemilihan pengurus OSIS
- 13) Menyelenggarakan Latihan Kepemimpinan Siswa (OSIS).
- 14) Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi.
- 15) Memberikan pengarahan dalam rangka menegakkan disiplin pada setiap upacara bendera.

- 16) Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, kerindangan, keindahan, dan kekeluargaan (6K).
- 17) Menegakkan disiplin siswa:
 - a) Memeriksa pakaian setiap hari (ketika masuk)
 - b) Memeriksa rambut dan kuku
 - c) Merazia
- 18) Membimbing dan mengawasi pelaksanaan rapat OSIS.
- 19) Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah.
- 20) Mengatur mutasi siswa
- 21) Menyusun program kegiatan ekstrakurikuler.
- 22) Menyeleksi siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
- 23) Membimbing penerbitan majalah

d. Tata Usaha

- 1) Menyusun program kerja Tata Usaha setiap tahun
- 2) Mengusulkan pengadaan ATK ke yayasan
- 3) Memberi nomor induk siswa baru
- 4) Mengurus siswa mutasi
- 5) Membuat kartu pelajar
- 6) Laporan penggunaan STTB/Ijazah dan SKHUN siswa yang baru tamat
- 7) Mamasukkan data siswa baru kedalam buku induk.

- 8) Mengisi/memasukkan data siswa baru ke dalam buku klepper (siswa berdasarkan abjad).
- 9) Menyiapkan dokumen untuk beasiswa
- 10) Memasukkan nilai rapor kedalam buku induk
- 11) Membuat/mengurus DPU kelas IX
- 12) Mempersiapkan keperluan Semester Ganjil dan Genap.
- 13) Membuat agenda rapat bulanan.

e. **Wali Kelas**

Wali kelas merupakan pengganti orang tua bagi anaknya disekolah, wali kelas merupakan tempat siswa berkonsultasi dan tentunya tempat menyelesaikan anak muridnya. Maka dari itu, sebagai wali kelas hendaknya memahami betul siapa dan bagaimana keadaan murid yang sebenarnya, supaya tugas wali kelas berjalan dengan baik dan lancar.

Wali kelas bertanggung jawab terhadap kemajuan dan kemunduran kelasnya. Wali kelas bukanlah sebagai guru yang otoriter yang bisa melakukan kehendaknya semena-mena (pemaksaan terhadap muridnya). Tapi, wali kelas adalah sebagai wahana pemecahan masalah terhadap masalah yang dihadapi murid-muridnya.

Adapun tugas wali kelas di MTs Aisyiyah Palembang yaitu melakukan kegiatan:

- 1) Penyusunan laporan keadaan pada akhir tahun ajaran.
- 2) Membuat statistik bulanan siswa.

- 3)Penyusunan jadwal pelajaran kelas.
- 4)Pencatatan jumlah kehadiran siswa setiap bulan.
- 5)Pengisian daftar nilai siswa.
- 6)Pendataan alamat siswa.
- 7)Pembuatan catatan khusus tentang siswa.
- 8)Pencatatan mutasi siswa.

f. Guru Kelas dan Guru Bidang Studi

- 1) Membuat program pengajaran:
 - a) Analisis Materi Pelajaran.
 - b) Rincian Mingguan Efektif.
 - c) Program Tahunan.
 - d) Program Semester.
 - e) Program Satuan Pelajaran.
 - f) Rencana Pembelajaran.
 - g) Model Pembelajaran.
 - h) Ulangan-ulangan Harian.
 - i) L K S
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan US/UN.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.

- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan .
- 6) Mengisi daftar nilai siswa.
- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing dalam KBM.
- 8) Membuat alat peraga.
- 9) Menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni.
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan permasyarakatan kurikulum.
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- 12) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggungjawabnya.
- 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa.
- 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran.
- 15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan pratikum.
- 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat bagi guru.

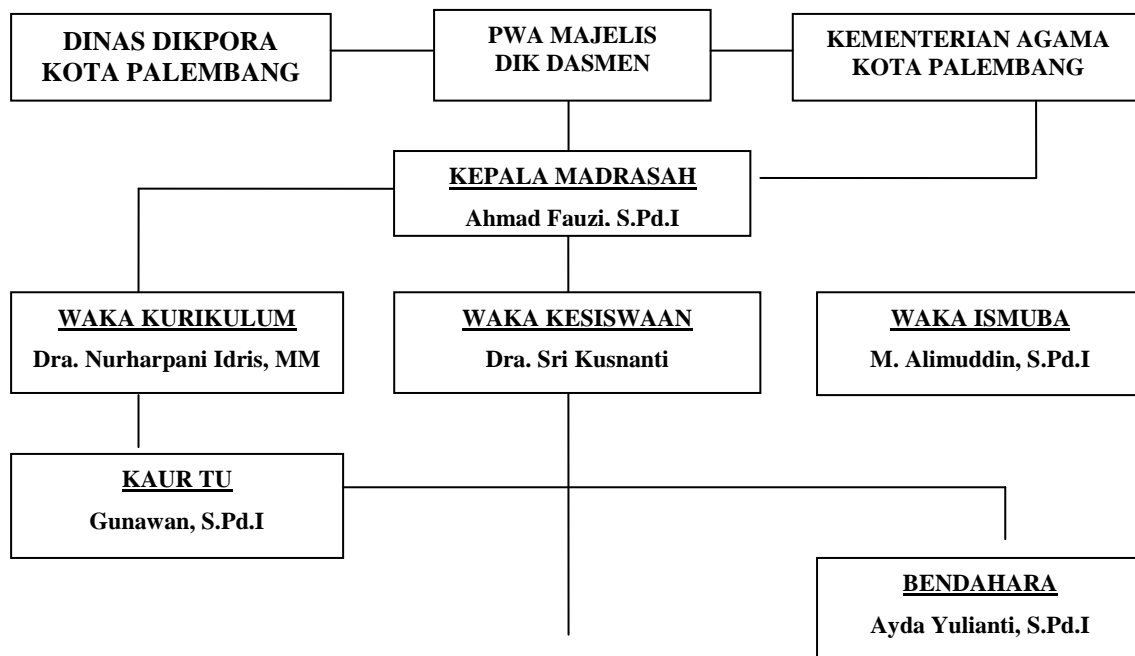
g. Perpustakaan

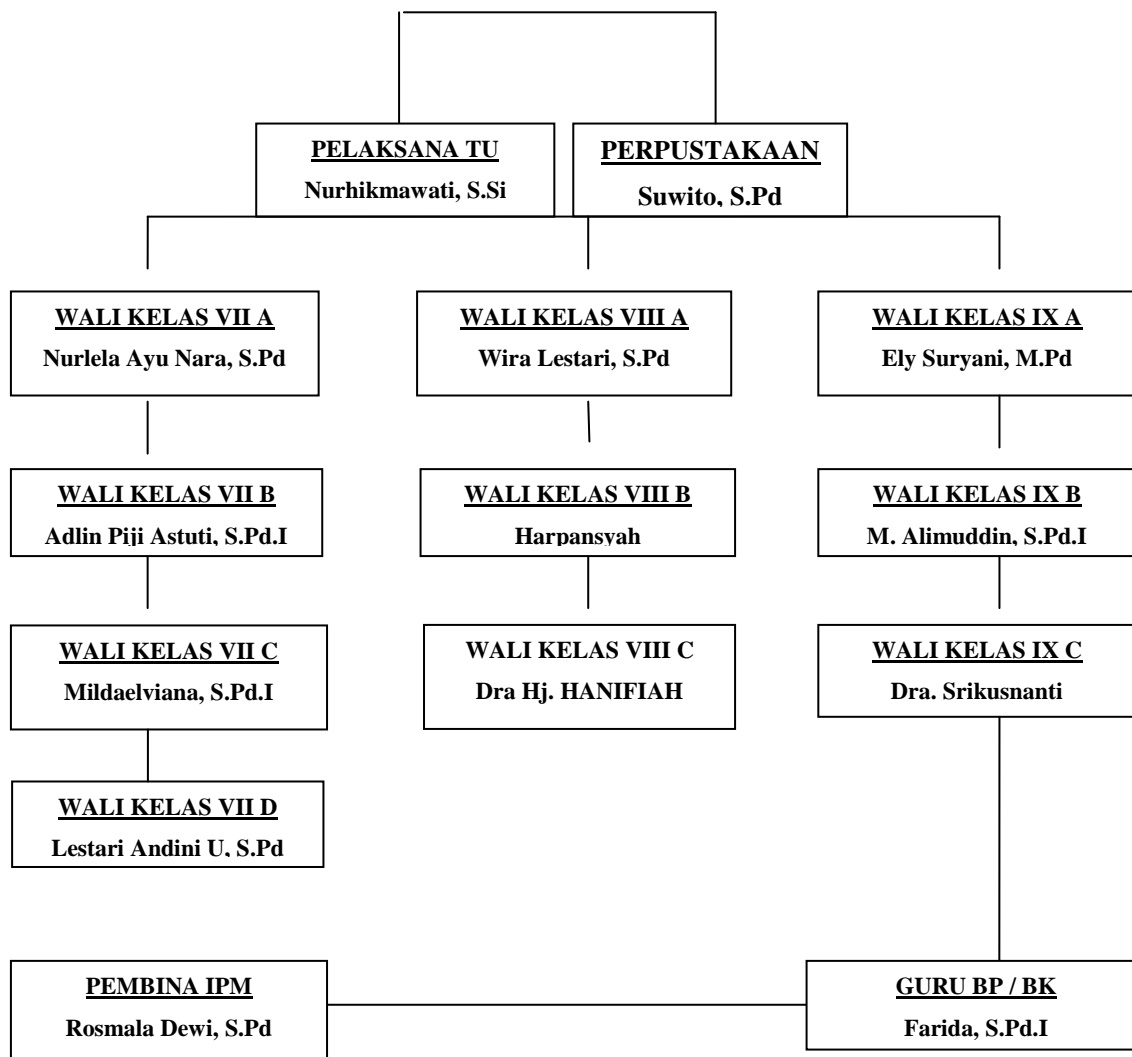
- 1) Menyusun perencanaan pengadaan buku.
- 2) Mengurus pelayanan perpustakaan.
- 3) Pemeliharaan dan perbaikan buku.
- 4) Perencanaan pengembangan perpustakaan.
- 5) Penyusunan laporan bulanan.

5. 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 lembaga pun 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 MTs Aisyiyah Palembang:

Bagan. 3
Struktur Organisasi





Sumber Data: dokumentasi MTs Aisyiyah Palembang

6. Keadaan Guru Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah 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 Tsanawiyah Aisyiyah Palembang berdasarkan data yang penulis peroleh dari karyawan tata usaha adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Keadaan Guru di MTs Aisyiyah Palembang

| No. | Nama | Jabatan | Pendidikan Terakhir |
|-----|-----------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| 1 | Ahmad Fauzi, S.Pd.I | Kepala Sekolah | S1 |
| 2 | Dra. Nurhapani Idris, MM | Waka Kurikulum/ Matematika | S2 |
| 3 | Dra. Sri Kusnanati | Waka kesiswaan/ IPA Terpadu | S1 |
| 4 | M. Alimudin, S.Pd.I. | Guru Qur'an Hadits/ Kemuhamediyaan | S1 |
| 5 | Nova Mirsivia, S.Pd. | Guru Bahasa Indonesia | |
| 6 | Lestari Andini Utami, S.Pd. | Guru Matematika | S1 |
| 7 | Dra. Hj. Hanifah | Guru IPS Terpadu | S1 |
| 8 | Hj. Iswarita | Guru Akidah Akhlak/ Kemuhamediyaan | S1 |
| 9 | Amir AG | Guru Penjaskes | S1 |
| 10 | Fembi Winata, S.Pd | Guru Penjaskes | S1 |
| 11 | Ayda Yulianti, S.Pd.I. | Guru Bahasa Arab | S1 |
| 12 | Nurhikmawati, S.Si. | Guru IPA Terpadu/ TU/ Operator | S1 |

| | | | |
|----|------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| 13 | Sarwan Effendi, S.Pd. MM. | Guru IPS Terpadu | S1 |
| 14 | Anuugrah Intan Permatasari, S.Pd.I | Guru Qur'an Hadits/ Kemuhadiyaan | S1 |
| 15 | Deka Husna Mulyati, S.Pd. | Guru Bahasa Indonesia | S1 |
| 16 | Ria Ayu, S.Pd. | Guru Bahasa Indonesia | S1 |
| 17 | Lasminingsih, S.Pd. | Guru Matematika | S1 |
| 18 | Halimah Tusa'da, S.Pd. | Guru Seni Budaya | S1 |
| 19 | Milda Erviana, S.Pd.I. | Guru TIK/ SKI | S1 |
| 20 | Srikandi, S.Pd. | Guru PKN | S1 |
| 21 | Gunawan, S.Pd.I. | Guru TIK/ SKI/ Ka. TU | S1 |
| 22 | Harfansyah, S.Pd.I. | Guru Fiqih | S1 |
| 23 | Sutarya, S.Ag. | Guru Bahasa Arab/ BTA | S1 |
| 24 | Wira Lestari, S.Pd. | Guru Bahasa Inggris/ TIK | S1 |
| 25 | Rosmala Dewi, S.Pd. | Guru Bahasa Inggris/ IPM | S1 |
| 26 | Depy Arianti, S.Pd. MM. | Guru IPA Terpadu | S1 |
| 27 | Ely Suryani, M. Pd. | Guru Bahasa Indonesia | S1 |
| 28 | Eko Purnomo | Penajaga Sekolah | SMU |

Sumber Data: dokumentasi MTs Aisyiyah Palembang

7. Keadaan Peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah 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 Tsanawiyah Aisyiyah Palembang pada tahun 2016, antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.2
Keadaan Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

| Kelas | Jumlah Kelas | Jumlah kelas | | Jumlah |
|--------|--------------|--------------|-----------|--------|
| | | Laki-Laki | Perempuan | |
| VI | 3 | 31 | 37 | 68 |
| VII | 4 | 61 | 74 | 135 |
| IX | 3 | 42 | 50 | 92 |
| Jumlah | 10 Kelas | 134 | 161 | 295 |

Sumber Data: Dokumentasi MTs Aisyiyah Palembang

8. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah 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 madrasah gedung MTs Aisyiyah Palembang merupakan bangunan permanen. Dimana sarana prasarana yang memadai, terdiri dari ruang kepala sekolah, ruang para guru, ruang kelas, ruang TU, ruang bimbingan dan penyuluhan, ruang komputer, dan ruangan perpustakaan dan masih banyak yang lainnya.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Aisyiyah Palembang sebagai berikut :

a. Lapangan Olahraga

Halaman sekolah MTs Aisyiyah Palembang selain berfungsi sebagai tempat upacara, juga digunakan sebagai tempat latihan olahraga bagi siswa-siswi. Berbagai peralatan olahraga yang dimiliki sekolah MTs Aisyiyah Palembang cukup memadai, sehingga para siswa merasa senang dan gembira dalam mengekspresikan bakat dan potensi yang mereka miliki dalam berbagai bidang olahraga seperti : Bola Volly, Bola Basket, Catur, dan berbagai macam olahraga lainnya.

b. Penerangan

Penerangan di MTs Aisyiyah Palembang sangat penting sekali dan disalurkan melalui kabel listrik PLN dengan instalasi yang teratur, sehingga memudahkan proses belajar mengajar, di setiap kelas terdapat lampu neon sehingga ketika musim hujan yang biasanya gelap dapat memudahkan siswa untuk tetap belajar lewat penerangan lampu yang ada di setiap ruangan.

c. Fasilitas-fasilitas Sekolah

Sekolah MTs Aisyiyah Palembang mempunyai fasilitas-fasilitas yang cukup memadai yang sangat mendukung dalam menempuh dan mencapai tujuan pendidikan, penggunaan dan pemeliharannya cukup terjaga dengan baik, karena pihak internal sekolah menjalin kerjasama yang erat dan baik dengan masyarakat sekitar dan para wali siswa dan dengan petugas (penjaga sekolah). Sehingga berbagai

fasilitas yang ada tetap terjaga, terpelihara dan terus bisa dimanfaatkan secara terus menerus.

Adapun fasilitas yang disediakan oleh MTs Aisyiyah Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Keadaan Sarana dan Prasarana di Madrasah Tsanawiyah
Aisyiyah Palembang

| No | Fasilitas | Jumlah |
|----|----------------------|---------|
| 1 | Ruang Kepala Sekolah | 1 Ruang |
| 2 | Ruang Guru | 1 Ruang |
| 3 | Ruang Kelas | 5 Ruang |
| 4 | Ruang TU | 1 Ruang |
| 5 | Ruang UKS | 1 Ruang |
| 6 | Ruang Perpustakaan | 1 Ruang |
| 7 | Ruang Komputer | 1 Ruang |
| 8 | Ruang Lab. IPA | 1 Ruang |
| 9 | Ruang Satpam | 1 Ruang |
| 10 | Kantin | 1 Ruang |
| 11 | WC Siswa | 3 Ruang |
| 12 | WC Guru | 1 Ruang |

Sumber : Dokumentasi di MTs Aisyiyah Palembang

BAB IV
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH AISIYIAH
PALEMBANG

A. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

Untuk keperluan pengumpulan data dalam penelitian ini telah dibagikan kuesioner sebanyak 30 item pernyataan kepada guru MTs Aisyiyah Palembang. Sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti sejumlah 30 instrumen atau sebesar 100%.

Dengan demikian penelitian dilakukan terhadap guru MTs Aisyiyah Palembang dengan sampel sebanyak 26 orang. Dalam pengelolaan data, penulis mengambil pola perhitungan statistik dalam bentuk presentase, artinya setiap data dipersentasikan setelah ditabulasikan dan dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi untuk setiap jawaban.

Pengambilan data dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner/ angket. Data diolah dengan menggunakan tabulasi frekuensi dan bentuk presentase. Setiap pertanyaan menggunakan satu tabel yang langsung dibuat frekuensi dan presentasinya.

Untuk lebih jelasnya kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel. 4.1
Distribusi jawaban responden tentang menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah dengan baik

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 7 | 26,92 % |
| 2. | Setuju | 19 | 73,07% |
| 3. | Tidak setuju | 0 | 0% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru sangat baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 19 orang, kemudian 7 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala madrasah.

Tabel. 4.2
Distribusi jawaban responden tentang terkadang terlambat masuk kedalam kelas pada saat pelajaran sedang berlangsung

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|--------------|
| 1. | Sangat setuju | 2 | 7,69 % |
| 2. | Setuju | 13 | 50,0% |
| 3. | Tidak setuju | 9 | 34,62% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 2 | 7,69 % |
| | JUMLAH | N = 26 | 100 % |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong kurang baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 13 orang, kemudian 2 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian guru masih terdapat guru yang terkadang terlambat masuk kedalam kelas pada saat pelajaran sedang berlangsung.

Tabel. 4.3
Distribusi Jawaban tentang Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap kegiatan pembelajaran

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|--------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 4 | 15,38% |
| 2. | Setuju | 19 | 73,07% |
| 3. | Tidak setuju | 3 | 11,54% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N =26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 19 orang, kemudian 4 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang sudah membuat rencana pembelajaran (RPP) pada saat kegiatan pembelajaran.

Tabel. 4.4
Distribusi Jawaban tentang tujuan pembelajaran disesuaikan dengan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD)

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|--------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 6 | 23,07% |
| 2. | Setuju | 19 | 73,07% |
| 3. | Tidak setuju | 1 | 3,84% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N =26 | 99,98% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 19

orang, kemudian 6 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan tujuan pembelajaran disesuaikan dengan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD).

Tabel. 4.5
Distribusi jawaban tentang materi, metode, media pembelajaran disesuaikan dengan perkembangan peserta didik

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|--------------|----------------|
| 1. | Sangat setuju | 6 | 23,07% |
| 2. | Setuju | 17 | 65,38% |
| 3. | Tidak setuju | 3 | 11,54% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N =26 | 99,99 % |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 17 orang, kemudian 6 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan materi, metode, media pembelajaran disesuaikan dengan perkembangan peserta didik.

Tabel. 4.6
Distribusi jawaban tentang membuat Program Tahunan (Prota) dan membuat Program Semester (Prosem) yang disesuaikan dengan kalender akademik

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 7 | 26,92% |
| 2. | Setuju | 15 | 57,69% |
| 3. | Tidak setuju | 4 | 15,38% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 17 orang, kemudian 7 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan membuat Program Tahunan (Prota) dan membuat Program Semester (Prosem) yang disesuaikan dengan kalender akademik.

Tabel. 4.7
Distribusi jawaban tentang guru menjelaskan kompetensi dasar dan tujuan yang ingin dicapai

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|-------------|
| 1. | Sangat setuju | 4 | 15,385% |
| 2. | Setuju | 22 | 84,615% |
| 3. | Tidak setuju | 0 | 0% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 22 responden dan yang menjawab setuju, kemudian 4 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju guru menjelaskan kompetensi dasar dan tujuan yang ingin dicapai

Tabel. 4.8
Distribusi jawaban tentang guru menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat setuju | 20 | 76,923% |
| 2. | Setuju | 0 | 0% |
| 3. | Tidak setuju | 6 | 23,077% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |

| | | | |
|--|---------------|---------------|-------------|
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |
|--|---------------|---------------|-------------|

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab sangat setuju ada 20 orang, kemudian sebanyak 6 orang yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan guru menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

Tabel. 4.9.
Distribusi jawaban tentang mengkondisikan kelas yang kondusif untuk memulai kegiatan pembelajaran

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 8 | 30,76% |
| 2. | Setuju | 15 | 57,69% |
| 3. | Tidak setuju | 3 | 11,54% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 15 orang, kemudian 8 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan sebelum proses pembelajaran dimulai maka guru harus mengkondisikan kelas yang kondusif untuk memulai kegiatan pembelajaran.

Tabel. 4.10.
Distribusi jawaban tentang mampu dalam mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 7 | 26,92% |
| 2. | Setuju | 13 | 50,0% |
| 3. | Tidak setuju | 5 | 19,23% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 1 | 3,84% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 13 orang, kemudian 7 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan sebelum proses pembelajaran dimulai maka guru harus mampu dalam mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib.

Tabel. 4.11.
Distribusi jawaban tentang memanfaatkan media yang tersedia di sekolah

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 7 | 26,92% |
| 2. | Setuju | 12 | 46,15% |
| 3. | Tidak setuju | 6 | 23,07% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 1 | 3,84% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,98% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 12 orang, kemudian 7 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan pemanfaatan media yang tersedia disekolah.

Tabel. 4.12
Distribusi jawaban tentang media pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran dan kondisi perkembangan peserta didik

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 7 | 26,92% |
| 2. | Setuju | 17 | 65,38% |
| 3. | Tidak setuju | 2 | 7,69% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 17 orang, kemudian 7 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan Media pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran dan kondisi perkembangan peserta didik.

Tabel. 4.13
Distribusi jawaban tentang menggunakan metode pembelajaran yang pariatif

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|-------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 4 | 15,38% |
| 2. | Setuju | 16 | 61,53% |
| 3. | Tidak setuju | 6 | 23,07% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N=26 | 99,98% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 16 orang, kemudian 4 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan Menggunakan metode pembelajaran yang pariatif.

Tabel. 4.14
Distribusi jawaban tentang metode pembelajaran disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran dan kondisi perkembangan peserta didik

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|----------------|
| 1. | Sangat setuju | 3 | 11,54% |
| 2. | Setuju | 21 | 80,76% |
| 3. | Tidak setuju | 2 | 7,69% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99 % |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 21 orang, kemudian 3 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan metode pembelajaran disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran dan kondisi perkembangan peserta didik.

Tabel.4.15
Distribusi jawaban tentang dalam memberikan penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat setuju | 6 | 23,07% |
| 2. | Setuju | 17 | 65,38% |
| 3. | Tidak setuju | 3 | 11,54% |

| | | | |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 17 orang, kemudian 6 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan Dalam memberikan penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran

Tabel. 4.16
Distribusi jawaban tentang mampu memberikan tes setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|----------------|
| 1. | Sangat setuju | 3 | 11,53% |
| 2. | Setuju | 14 | 53,84% |
| 3. | Tidak setuju | 7 | 26,92 |
| 4. | Sangat tidak setuju | 2 | 7,69% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,98 % |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 14 orang, kemudian 3 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan mampu memberikan tes setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi.

Tabel. 4.17
Distribusi jawaban tentang memeriksa hasil ulangan/ pekerjaan rumah siswa

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|----------------|
| 1. | Sangat setuju | 6 | 23,07% |
| 2. | Setuju | 17 | 65,38% |
| 3. | Tidak setuju | 3 | 11,53% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,98 % |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 17 orang, kemudian 6 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan memeriksa hasil ulangan/ pekerjaan rumah siswa.

Tabel. 4.18
Distribusi jawaban tentang memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 3 | 11,53% |
| 2. | Setuju | 17 | 65,38% |
| 3. | Tidak setuju | 4 | 15,38% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 2 | 7,69% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,98% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 17 orang, kemudian 3 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah

Palembang setuju dengan Memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar

Tabel. 4.19
Distribusi jawaban tentang mampu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|----------------|
| 1. | Sangat setuju | 3 | 11,54% |
| 2. | Setuju | 8 | 30,76% |
| 3. | Tidak setuju | 10 | 38,46% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 5 | 19,23% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,98 % |

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dalam mengadakan program pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya diatas rata-rata kurang baik, hal ini sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Dimana sebanyak 8 orang yang menyatakan setuju dengan, sangat setuju 3 dan yang tidak setuju ada 10 orang dari 26 orang responden. Ini berarti menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian guru yang kurang mampu melaksanakan program pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya diatas rata-rata.

Tabel. 4.20
Distribusi jawaban tentang penilaian disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, dan kondisi perkembangan peserta didik

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 5 | 19,23% |
| 2. | Setuju | 16 | 61,53% |
| 3. | Tidak setuju | 5 | 19,23% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 16 orang, kemudian 5 orang yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan memberikan penilaian disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, dan kondisi perkembangan peserta didik.

B. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dilihat dari karakteristik di MTs Aisyiyah Palembang telah diajukan 10 item pertanyaan dalam bentuk angket kepada 26 orang guru sebagai responden penelitian ini. Hasil jawaban responden tersebut selanjutnya direkapitulasi dan dianalisis dengan persentase:

Tabel. 4.21
Distribusi jawaban tentang menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah dengan baik

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|-------------|
| 1. | Sangat setuju | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 26 | 100% |
| 3. | Tidak setuju | 0 | 0% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di

Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah dengan baik.

Tabel. 4.22
Distribusi jawaban tentang guru memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pembelajaran di kelas

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|----------------|
| 1. | Sangat setuju | 16 | 61,538% |
| 2. | Setuju | 10 | 38,461% |
| 3. | Tidak setuju | 0 | 0% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,999% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab sangat setuju ada 16 orang, kemudian sebanyak 10 orang guru yang menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan Guru memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pembelajaran di kelas.

Tabel. 4.23
Distribusi jawaban tentang pekerjaan yang diberikan kepala madrasah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh guru

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|-------------|
| 1. | Sangat setuju | 6 | 23,077% |
| 2. | Setuju | 11 | 42,308% |
| 3. | Tidak setuju | 9 | 34,615% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab sangat setuju ada 6 orang, kemudian sebanyak 11 orang guru yang menjawab setuju, sedangkan 9

orang responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan pekerjaan yang diberikan kepala madrasah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh guru.

Tabel. 4.24

Distribusi jawaban tentang terdapat motivasi atau dorongan dari dalam guru itu sendiri untuk melakukan tugas dan fungsinya secara maksimal

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 16 | 61,538% |
| 3. | Tidak setuju | 6 | 23,077% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 4 | 15,384% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 16 orang, kemudian sebanyak 6 orang guru yang menjawab tidak setuju, sedangkan 4 orang responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan terdapat motivasi atau dorongan dari dalam guru itu sendiri untuk melakukan tugas dan fungsinya secara maksimal dan memang ada beberapa orang guru yang menjawab tidak setuju.

Tabel. 4.25
Distribusi jawaban tentang lingkungan kerja yang ada di sekolah menyenangkan dan mendukung guru agar bekerja secara optimal

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 5 | 19,231% |
| 2. | Setuju | 9 | 34,615% |
| 3. | Tidak setuju | 10 | 38,461% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 2 | 7,692 |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab sangat setuju ada 5 orang, kemudian sebanyak 9 orang guru yang menjawab setuju, sedangkan 10 orang responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan sisanya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang tidak setuju dengan lingkungan kerja yang ada di sekolah menyenangkan dan mendukung guru agar bekerja secara optimal, hal ini dibuktikan dengan kondisi ruang kelas yang masih bergantian dengan SMA Aisyiyah Palembang.

Tabel. 4.26
Distribusi jawaban tentang adanya komunikasi yang baik dengan kepala madrasah tentang masalah yang dihadapi oleh guru

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|-------------|
| 1. | Sangat setuju | 0 | % |
| 2. | Setuju | 26 | 100% |
| 3. | Tidak setuju | 0 | 0% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 26orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan adanya komunikasi yang baik dengan kepala madrsshah tentang masalah yang dihadapi oleh guru.

Tabel. 4.27
Distribusi jawaban tentang adanya dorongan/ motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada guru

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 1. | Sangat setuju | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 14 | 53,846% |
| 3. | Tidak setuju | 9 | 34,615% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 3 | 11,358% |
| | JUMLAH | N = 26 | 99,99% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 14 orang. Namun, ada pula yang menjawab tidak setuju yakni sebanyak 12 orang guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan adanya dorongan/ motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada guru.

Tabel. 4.28
Distribusi jawaban tentang sarana dan prasarana yang diberikan pihak madrasah sudah memadai untuk memabantu guru dalam kegiatan pembelajaran

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat setuju | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 13 | 50% |
| 3. | Tidak setuju | 13 | 50% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |

| | | | |
|--|---------------|---------------|-------------|
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |
|--|---------------|---------------|-------------|

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 13 orang. Namun, ada pula yang menjawab tidak setuju yakni sebanyak 13 orang guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang sebagian ada yang setuju dengan sarana dan prasarana yang diberikan pihak madrasah sudah memadai untuk memabntu guru dalam kegiatan pembelajaran dan ada juga yang tidak setuju dengan pennyataan ini.

Tabel. 4.29
Distribusi jawaban tentang semua guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-----------|---------------------------|------------------|-------------------|
| 1. | Sangat setuju | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 26 | 100% |
| 3. | Tidak setuju | 0 | 0% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 0 | 0% |
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab setuju ada 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju semua guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya

Tabel. 4.30
Distribusi jawaban tentang adanya pendidikan ataupun pelatihan yang diberikan pihak madrasah untuk meningkatkan kinerja guru

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|---------------|-------------|
| 1. | Sangat setuju | 7 | 26,923% |
| 2. | Setuju | 10 | 38,462% |
| 3. | Tidak setuju | 7 | 26,923% |
| 4. | Sangat tidak setuju | 2 | 7,692% |
| | JUMLAH | N = 26 | 100% |

Berdasarkan keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong baik, hal ini terbukti dari 26 responden dan yang menjawab sangat setuju ada 7 orang. Kemudian ada juga yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang setuju dengan adanya pendidikan ataupun pelatihan yang diberikan pihak madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil angket yang disebarakan melalui angket maka diperoleh data mentah tentang kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang. Adapun data yang sudah dilakukan persekoran dari 30 item pernyataan dan 26 sampel menjadi sebagai berikut:

| | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 90 | 88 | 96 | 79 | 89 | 97 | 85 | 84 | 81 | 92 |
| 97 | 86 | 90 | 80 | 69 | 86 | 68 | 74 | 84 | 87 |
| 83 | 91 | 83 | 79 | 87 | 82 | | | | |

Tabel 4.31.
Distribusi Mean dan Standar Deviasi Tentang Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang

| Skor (X) | f | X | Fx | X | X ² | fX ² |
|----------|------|----|------------|--------|----------------|-----------------------------|
| 93 – 97 | 3 | 95 | 285 | 10,12 | 102,321 | 306,963 |
| 88 – 92 | 6 | 90 | 540 | 5,12 | 26,2144 | 157,2864 |
| 83 – 87 | 9 | 85 | 765 | 0,12 | 0,0144 | 0,1296 |
| 78 – 82 | 5 | 80 | 400 | -4.88 | 23.8144 | 119.072 |
| 77 – 73 | 1 | 75 | 75 | -9.88 | 97.6144 | 97.6144 |
| 72 – 68 | 2 | 71 | 142 | -13.88 | 192.6544 | 385.3088 |
| | N=26 | - | ∑fx = 2207 | - | - | ∑fX ² = 1066.374 |

Dari tabel di atas dapat diketahui $N = 26$, $\sum Fx = 2207$, $\sum fX^2 = 1066.374$

Dengan demikian dapat kita ketahui M_x dan SD- nya:

$$M_x = \frac{\sum fX}{N} = \frac{2207}{26} = 84,88$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}} = \sqrt{\frac{1066.374}{26}} = \sqrt{41.014} = 6,40$$

Setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) kemudian dilakukan pengelompokkan nilai responden tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Model Palembang, maka selanjutnya adalah menetapkan TSR sebagai berikut:

$$\longrightarrow T = 91 \text{ ke atas}$$

$$M + 1 SD = 84,88 + 1 \cdot (6,40) = 91,28 \text{ dibulatkan menjadi } 91$$

$$\longrightarrow S = 77-90$$

$$M - 1 SD = 84,88 - 1 \cdot (6,40) = 78,48 \text{ dibulatkan menjadi } 78$$

$$\longrightarrow R = 78 \text{ ke bawah}$$

Penjelasan:

1. Skor 90 ke atas adalah tinggi, berarti kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang tergolong baik.
2. Skor 78-90 adalah sedang, berarti kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang tergolong cukup.
3. Skor 78 ke bawah adalah rendah, berarti kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang tergolong buruk.

Tabel 4. 32
Hasil frekuensi dan persentase TSR tentang kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Palembang

| Kepemimpinan Kepala Madrasah | Frekuensi | Persentase |
|------------------------------|-----------|------------|
| Tinggi | 7 | 26,923% |
| Sedang | 16 | 61,538% |
| Rendah | 3 | 11,538% |
| Jumlah | 26 | 100% |

Jadi berdasarkan perhitungan data dengan tabel TSR, persentase dapat diketahui bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang tergolong sedang yaitu 16 responden (61, 538%) dari 26 orang. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru di MTs Aisyiyah Palembang berdasarkan dengan perencanaan, pelaksanaan, penilaian dalam kegiatan pembelajaran di kelas sudah terlaksana dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Aisyiyah Palembang ini berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dalam membuat perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran yang berada dalam kategori sedang. Walaupun masih banyak tugas yang belum diselesaikan seperti masih ada guru-guru yang belum bisa mengkondufikan kelas supaya bisa belajar secara maksimal.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri seperti memiliki kemampuan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, memiliki motivasi tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru ini meliputi adanya dukungan yang diberikan kepala madrasah untuk mengembangkan kinerjanya, pemberian fasilitas baik sarana dan prasana yang diberikan pihak madrasah untuk menunjang proses pembelajaran.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan berkenaan dengan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru agar kiranya pihak madrasah memberikan dana untuk guru mengembangkan kreatifitasnya agar tujuan dapat terlaksana secara maksimal.
2. Selain itu, untuk para guru agar memiliki motivasi dalam dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki masing-masing agar pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muhammad dan Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Arifin, H.M. 1991. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Darajat, Zakiyah. 1994. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dkk, Choid Narbuko. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harisdja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasrana Indonesia.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah, Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Maida, Kirania. 2012. *Kitab Suci Guru (Motivasi Pembakar Semangat untuk Guru)*. Yogyakarta: Arska.
- Maida, Kirania. 2012. *Kitab Suci Guru (Motivasi Pembakar Semangat untuk Guru)*. Yogyakarta: Arska.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Muhammad. 1986. *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- NS, Sutarno. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Sagung Seto.
- Oviyanti, Fitri. 2009. *Pengelolaan Pengajaran*. Palembang: Rafah Press.
- Peraturan Pemerintah RI NO. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Prawitosentono. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*. BPFE, Yogyakarta.

- Riyanto. 2012. *Manajemen Perpustakaan Sekolah Berbasis Komputer (Step by Step Membuat Aplikasi Perpustakaan Sekolah Dengan MS. Excel)*. Bandung: Fokusmedia.
- Rusmaini. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Rusman. 2014. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Adiatama.
- Subroto, B. Suryo. 1997. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandi. 2001. *Guru Profesional Guru Masa Depan*. Bandung: Kolbu.
- Sumarno. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Supardi. 2004. *Kinerja Guru*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Suparlan. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori Sampai dengan Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Guru dan Dosen Tentang Tugas Guru Profesional. 2005. Jakarta: CV. Eko Jaya. Arifin, Muhammad dan Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomo 14 Tahun 2005. Tentang Profesional Guru. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Usman, Moh. Uzer. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadi, Saiful. *Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru*, ([www.Saiful hadi Wordpress.com](http://www.Saifulhadhi.wordpress.com), 2007)

ANGKET PENELITIAN
KINJERA GURU
DI MADRASAH Tsanawiyah (MTs) AISYIYAH PALEMBANG

IDENTITAS GURU

Nama :
Jenis Kelamin :

PENGANTAR

Di dalam angket ini disediakan empat pilihan jawaban yang harus diisi. Adapun cara pengisiannya dengan memberikan tanda check list (\surd) pada jawaban yang menurut bapak/ibu paling benar.

Angket ini tidak mempengaruhi kinerja bapak/ibu guru, dikarenakan angket ini hanya digunakan untuk suatu penelitian ilmiah. Bacalah terlebih dahulu baik-baik seluruh pernyataan sehingga bapak/ibu dapat lebih mengerti maksudnya. Akhirnya atas jawaban yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK UMUM:

1. Berilah tanda check list (\surd) pada kolom 4, 3, 2, dan 1 yang cocok dengan kenyataan yang bapak/ibu alami.
2. Angket ini tidak ada hubungannya dengan prestasi belajar bapak/ibu, karena hanya untuk kepentingan ilmiah.
3. Untuk keperluan penelitian ini, Bapak/Ibu dimohon memberikan jawaban yang sesuai dengan pilihannya terhadap pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam setiap kuesioner.
4. Atas kesediaan bapak/ibu mengisi dan mengembalikan angket ini diucapkan terima kasih

KETERANGAN:

4 = Sangat Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan | Skala | | | |
|----|--|-----------|----------|-----------|------------|
| | | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
| 1 | Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah dengan baik | | | | |
| 2 | Terkadang terlambat masuk kedalam kelas pada saat pelajaran sedang berlangsung | | | | |
| 3 | Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap kegiatan pembelajaran | | | | |
| 4 | Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) | | | | |
| 5 | Materi, metode, media pembelajaran disesuaikan dengan perkembangan peserta didik | | | | |
| 6 | Membuat Program Tahunan (Prota) dan membuat Program Semester (Prosem) yang disesuaikan dengan kalender akademik | | | | |
| 7 | Guru menjelaskan kompetensi dasar dan tujuan yang ingin dicapai | | | | |
| 8 | Guru menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus. | | | | |
| 9 | Mengkondisikan kelas yang kondusif untuk memulai kegiatan pembelajaran | | | | |
| 10 | Mampu dalam mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib | | | | |
| 11 | Memanfaatkan media yang tersedia di sekolah | | | | |
| 12 | Media pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran dan kondisi perkembangan peserta didik | | | | |
| 13 | Menggunakan metode pembelajaran yang pariatif | | | | |
| 14 | Metode pembelajaran disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran dan kondisi perkembangan peserta didik | | | | |
| 15 | Dalam memberikan penilaian disesuaikan dengan | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | rencana pelaksanaan pembelajaran | | | | |
| 16 | Mampu memberikan tes setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi | | | | |
| 17 | Memeriksa hasil ulangan/ pekerjaan rumah siswa | | | | |
| 18 | Memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar | | | | |
| 19 | Mampu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata | | | | |
| 20 | Melakukan kegiatan penilaian sebelum dan sesudah kegiatan pembelajaran | | | | |
| 21 | Menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah dengan baik | | | | |
| 22 | Guru memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pembelajaran di kelas | | | | |
| 23 | Pekerjaan yang diberikan kepala madrasah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh guru | | | | |
| 24 | Terdapat motivasi atau dorongan dari dalam guru itu sendiri untuk melakukan tugas dan fungsinya secara maksimal | | | | |
| 25 | Lingkungan kerja yang ada di sekolah menyenangkan dan mendukung guru agar bekerja secara optimal | | | | |
| 26 | Adanya komunikasi yang baik dengan kepala madrasah tentang masalah yang dihadapi oleh guru | | | | |
| 27 | Adanya dorongan/ motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada guru | | | | |
| 28 | Sarana dan prasarana yang diberikan pihak madrasah sudah memadai untuk membantu guru dalam kegiatan pembelajaran | | | | |
| 29 | Semua guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya | | | | |
| 30 | Adanya pendidikan ataupun pelatihan yang diberikan pihak madrasah untuk meningkatkan kinerja guru | | | | |