

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara sebagai suatu bangsa wajib mempersiapkan pendidikan yang berkualitas bagi generasi muda. Generasi muda yang produktif adalah pilar suatu bangsa dalam membangun dan mengembangkan negara. Masa depan suatu bangsa sangat erat kaitannya dengan upaya nyata bangsa dalam membangun sektor pendidikan di negaranya. Pendidikan merupakan sektor pembangunan yang sangat penting terutama untuk investasi sumber daya manusia di masa mendatang. Keberhasilan suatu bangsa dalam membangun mutu pendidikan sangat ditentukan oleh mutu gurunya, hal ini dapat dicermati di negara-negara maju atau yang sedang bergerak maju.¹ Berdasarkan hal tersebut, pendidikan dimaksudkan untuk menyiapkan anak bangsa menghadapi masa depan dan menjadikan bangsa ini bermartabat di antara bangsa-bangsa lain di dunia.

Dewasa ini makin terasa perlunya manusia dibentengi dengan nilai-nilai Agama, mengingat pengaruhnya yang besar terhadap kehidupan manusia. Keduanya dapat menyeret umat manusia pada kelalaian, kealpaan ini dapat disebabkan oleh kesibukan dalam rangka memenuhi tuntutan kebutuhan materi yang tak kunjung puas.

¹Asrorun Ni'am Sholeh, *Undang-Undang Profesionalisme Guru Dan Dosen* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm 5-6.

Maka Agama dan pengetahuan sebagai petunjuk hidup bagi manusia supaya tidak tersesat dalam menjalani hidup.²

Setiap guru profesional harus menguasai pengetahuan yang mendalam dalam spesialisnya, penguasaan pengetahuan ini merupakan syarat yang penting disamping keterampilan-keterampilan lainnya. Oleh sebab itu dia berkewajiban menyampaikan pengetahuan, pengertian keterampilan dan lain-lain kepada muridnya.³

Pentingnya kemampuan dan kecakapan guru dalam mendidik maupun mengajar tidak akan berkembang pesat bila hanya mengandalkan pengalaman. Pengalaman terkadang hanya selalu rutin dan monoton bahkan kurang memupuk potensi-potensi yang ada. Apabila tidak dapat siraman-siraman untuk tumbuh maka potensi-potensi yang ada harus terus dipupuk dan dirangsang, didorong serta dilengkapi dengan pengetahuan-pengetahuan baru agar dapat menumbuhkan sikap profesi yang makin matang, ingin mencoba, ingin belajar dan ingin maju serta sikap ingin selalu mengadakan inovasi-inovasi dalam mengajar.⁴

Fungsi dan peran guru seperti dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menerangkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pasal 20 huruf (b)

²Sarmadhan Lubis, "Sarmadh jurnal at- tariqah vol 2 no 2 desember 2017, hlm 1-20"

³Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 78.

⁴Hamzah B Uno dan Nisna Lamatenggo, *tugas Guru Dalam Pembelajaran Aspek Yang Mempengaruhi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm 83.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pernyataan Undang-undang di atas pada intinya mempersyaratkan guru untuk memiliki kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV. Undang- undang ini diharapkan dapat memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya secara berkelanjutan melalui penelitian, penulisan karya ilmiah, dan kegiatan profesional lainnya.⁵

Profesionalisme guru erat kaitannya dengan kinerja guru dalam mengajar. Pada Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang Guru telah disebutkan terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini merupakan indikator penting dalam mengukur kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pada saat menilai kinerja guru perlu dilihat kualitas intelektual dan mental guru dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik dan pembimbing.⁶

Pada kenyataannya, masih banyak guru di Indonesia yang belum memiliki kriteria tersebut. Menurut data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, nilai Uji Kompetensi Awal (UKA) terhadap guru di semua jenjang pendidikan,

⁵Kemendiknas, *Kemendiknas, Peraturan Pemerintahan No. 19 Tahun 2005 Tentang Sastandar Nasional Pendidikan* Jakarta, 2005.

⁶Kemendiknas *Peraturan Pemerintahan No 74 Tahun 2008 Tentng Guru* Jakarta 2008.

memiliki nilai tertinggi 97,0 dan terendah 1,0 dengan rerata nasional sebesar 47,5. Nilai ini menunjukkan kompetensi nasional guru Indonesia masih rendah. Hal tersebut tercermin dari pemetaan kompetensi mengajar guru, penguasaan materi pelajaran, dan keterbatasan penggunaan metode pembelajaran. Keterbatasan kompetensi guru ini secara langsung akan berpengaruh pada kualitas kegiatan belajar mengajar di sekolah.⁷

Pemerintah telah melakukan berbagai program peningkatan kualitas guru salah satunya melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, bahwa yang dimaksud pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Kementerian Pendidikan dan Budaya melalui Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Pendidikan Tahun 2008 telah mengeluarkan standar pengembangan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk SD/MI/SDLB, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK. Pada standar pengembangan ini dijelaskan tujuan pelaksanaan KKG dan MGMP adalah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, dan memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana belajar,

⁷Suyanto, "The Effect Of Taxpayer Satisfaction And Understanding Of Self Assessment System Toward Taxpayer Compliance," *jurnal ekonomi dan bisnis* 2, no. 1 (2012), hlm 1-5.

dan sumber belajar lainnya. Pada forum ini guru dapat saling berdiskusi seputar permasalahan yang terjadi dalam kegiatan pembelajaran dan juga secara bersama mencari solusi pemecahan masalahnya sehingga pada akhirnya guru dapat mempertahankan profesionalitasnya dalam melakukan proses pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama akan sangat mempengaruhi proses pembelajaran selanjutnya. Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah yang dijadikan tempat melakukan pertemuan bagi guru kelas atau guru mata pelajaran sejenis bagi guru SMP/MTs/SMPLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.⁸ Melalui KKG, diharapkan berbagai permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran bisa didiskusikan. Para guru, satu sama lain dapat bertukar pikiran dan pengalaman, atau melakukan sharing melalui forum KKG.

Berdasarkan observasi pada tanggal 05 September 2018 pelaksanaan Kegiatan kelompok kerja guru (KKG) KKG di Musi Banyuasin merupakan kegiatan guru yang memang sudah lama dibentuk. Namun kegiatan tersebut hanya berlokasi di Kabupaten saja sehingga guru-guru dari berbagai daerah tidak bisa mengikutinya walaupun sebenarnya juga termasuk dalam anggota KKG tersebut. Tak terkecuali MTs Miftahul Huda yang harus mengeluarkan biaya yang tidak kecil jika datang pada pertemuan tersebut. Dua tahun kebelakang Kemenag kabupaten Musi Banyuasin memberikan izin kepada madrasah yang berada di kabupaten Musi Banyuasin yang tidak bisa mengikuti

⁸Kemendiknas, *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG* (Jakarta:Kemendiknas, 2009), hlm 4.

KKG di kabupaten agar membentuk KKG diwilayah masing masing, seperti kecamatan Tungkal Jaya dan Bayung Lencir. Maka terbentuklah KKG/KKM Kecamatan Bayung-Tungkal. KKG bayung - tungkal sudah beroperasi sudah lama sekitar 2 tahun lebih walaupun belum diresmikan, namun kegiatan ini memiliki dampak yang sangat positif bagi Guru-Guru Madrasah Se-Tungkal Jaya dan Se-Bayung Lencir, Khususnya bagi guru-guru yang berada di MTs. Miftahul Huda Musi Banyuasin. Beberapa hari kebelakang kami bertemu dengan salah satu guru MTs. Miftahul Huda Musi Banyuasin, sebut saja namanya Heriwati, beliau adalah guru yang sangat senior atau paling lama di MTs. Miftahul Huda. Beliau mengungkapkan “saya sudah lama di MTs. Miftahul Huda dengan Berbagai permasalahan baik yang bersifat pribadi maupun kelembagaan, Sebagai Contoh Pribadi Kadang semangat kadang lesu. Kadang kami ingin melakukan sesuatu untuk siswa namun tidak ada tempat sering. jadi ini merupakan salah satu kendala bagi saya guru yang lama ngajar PAI di sini. Namun setelah adanya kegiatan KKG kami mendapatkan inovasi baru kami juga bisa banyak berbagi pengalaman dengan Guru sebaya. Pengalaman menghadapi siswa dan pengalaman administratif dan sebagainya. Intinya saya lebu bisa berbagi dengan guru-guru lain dan saya lebih termotivasi mengajarkan pendidikan Agama Islam kepada siswa.” Dari Ungkapan beliau ini maka saya memiliki ketertarikan untuk mengetahui dan meneliti lebih dalam adakah hubungan Keikutsertaan Guru PAI Mengikuti Pelatihan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru di MTs. Miftahul Huda Musi Banyuasin.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 10 September 2018 mengenai kegiatan belajar mengajar di MTs Miftahul Huda terungkap bahwa masih 10 guru yang merupakan lulusan Madrasah Aliyah (MA). Hal ini tentunya akan berpengaruh bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sesuai Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau pendidikan diploma empat. Dampak dari belum tercapainya kualifikasi akademik bagi guru MTs Miftahul Huda adalah terdapat guru yang masih belum kompeten dalam membuat dan mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Kendala lain yang dihadapi guru yaitu pada bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), guru sulit dalam mengoperasikan komputer dan melakukan pengolahan data yang berhubungan dengan TIK. Kendala ini hanya dirasakan oleh guru-guru yang berusia lanjut yang belum begitu mengenal dunia TIK. Penggunaan TIK dalam kegiatan belajar mengajar seharusnya sudah mulai diajarkan pada tingkat sekolah dasar, karena arus globalisasi dan perkembangan teknologi menuntut guru untuk dapat mengajarkan dasar-dasar TIK kepada peserta didik sekaligus menggunakan TIK dalam proses pembelajaran di sekolah.

Masalah lain yang dihadapi guru terutama guru yang baru menjadi pendidik di sekolah adalah dalam penggunaan alat peraga. Guru kurang kreatif dalam mengenalkan dan mengembangkan alat peraga kepada peserta didik. Disisi lain guru belum bisa memaksimalkan penggunaan media internet dalam mencari dan menemukan variasi alat peraga pendukung yang dibutuhkan dalam pengenalan alat peraga kepada peserta

didik yang merupakan salah satu media penting dalam merangsang kecerdasan anak pada tingkat dasar.

Kendala-kendala di atas tentu dapat dikurangi apabila program pengembangan guru yang dalam hal ini Kelompok Kerja Guru dapat berjalan dengan baik. Kelompok Kerja Guru dirancang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas. uraian di atas bahwa pelaksanaan KKG di MTs Miftahul Huda belum sampai pada permasalahan guru mengenai pelaksanaan proses transfer of knowledge di kelas. Kenyataan tersebut semakin kuat karena dari hasil observasi terungkap bahwa pelaksanaan KKG di MTs Miftahul Huda terkadang hanya dilakukan satu kali dalam dua bulan, bahkan sekali dalam enam bulan. Hal ini sudah sangat jauh dari rambu-rambu pelaksanaan KKG yang mengamanatkan untuk melaksanakan KKG sebanyak 2 kali dalam satu bulan atau dua minggu sekali (Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP).

Peningkatan kemampuan guru salah satu upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi.⁹ Dengan kata lain ini adalah upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba ingin mengetahui lebih jauh lagi bagaimana pengaruh keikutsertaan guru pai mengikuti

⁹*Ibid.*, hlm 8.

pelatihan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan yaitu bagaimana pengaruh kelompok kerja guru terhadap kinerja guru PAI di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kelompok kerja guru terhadap kinerja guru PAI di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin

2. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis dari hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi bagi khazanah ilmu pengetahuan khususnya pengaruh pelatihan kelompok kerja guru (KKG) terhadap kinerja guru PAI di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka penting dilakukan untuk memetakan letak persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Berikut penulis paparkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan sebagai bahan perbandingan dengan judul penelitian ini yakni tentang pengaruh pelatihan kelompok kerja guru (KKG) terhadap kinerja guru PAI di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin.

Hasil penelitian yang dilakukan Mijahamuddin Alwi¹⁰ menunjukkan bahwa KKG sebagai salah satu wadah pembinaan profesionalisme berperan aktif dalam menanggapi dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh guru dibawah naungan guru sekolah dasar. Fokus utama kegiatan KKG untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu melalui pembahasan mengenai aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan peningkatan mutu pembelajaran seperti aspek penguasaan kurikulum, penguasaan materi, dan penggunaan alat peraga. Partisipasi yang aktif dari guru dalam setiap pelaksanaan kegiatan KKG memberikan dampak terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Penelitian yang diteliti oleh Sarah Saraswati¹¹ dengan variabel dependen berupa kompetensi profesional guru PAI. Objek penelitian adalah seluruh guru di wilayah Susukan Kabupaten Cirebon. Pengumpulan data menggunakan teknik angket dan studi dokumentasi. Analisis penelitian pada tiap-tiap variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pertama, kinerja supervisor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional Guru Pendidikan Agama Islam (GPAI). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan uji-t yang diperoleh nilai thitung sebesar 6,301 lebih besar dari ttabel sebesar 1,991 ($t_{hitung} = 6,301 > t_{tabel} 1,991$) sehingga dapat

¹⁰Mijahamuddin Alwi, "Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Meningkatkan Profesional Guru Sains Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga," *jurnal education* 4, no. 2 (2009): hlm 101-117.

¹¹Sarah Saraswati, "Pengaruh Kinerja Supervisor Dan Kegiatan KKG Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di SDN kecamatan susukan kabupaten cirebon," *Tesis Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati*, 2012, hlm 76.

disimpulkan bahwa kinerja supervisor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi profesional GPAI. Besarnya kontribusi kinerja supervisor ini dapat dilihat dari harga koefisien determinasi sebesar 0,321 atau kinerja supervisor memiliki kontribusi sebesar 32,1% terhadap kompetensi profesional GPAI.

Kedua, kegiatan Kelompok Kerja Guru Agama (KKGA) pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional GPAI. berdasarkan uji signifikansi dengan perhitungan uji-t diperoleh harga thitung sebesar 6.440 sedangkan harga ttabel dengan signifikansi 0.05 sebesar 1,991. Berarti thitung lebih besar dari ttabel atau $6.440 > 1.991$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kegiatan KKGA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi profesional GPAI. Kontribusi kegiatan KKGA dapat dilihat dari harga koefisien determinasi sebesar 0,301 atau kelompok kerja guru Agama memberikan kontribusi terhadap kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam sebesar 30.1%. Sisanya sebesar 69.9% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil analisis statistik antara variabel kinerja supervisor dan kelompok kerja guru Agama, secara bersama-sama/simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam dengan nilai determinasi sebesar 0.369 atau 36.9%.

Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sarah Saraswati dengan penelitian ini. Persamaan penelitian terletak pada metode dalam mengumpulkan data menggunakan teknik angket/kuisisioner dan studi dokumentasi. Perbedaannya, jika dalam penelitian tersebut memiliki dua variabel independen yang menjadi fokus penelitian yaitu kinerja supervisor sebagai X1 dan kegiatan KKG

sebagai X2 dan variabel Y berupa kompetensi profesional guru, berbeda dengan penelitian ini variabel X yang menjadi fokus penelitian hanya satu variabel yaitu kegiatan KKG dan untuk variabel dependennya yaitu kinerja mengajar guru. Terdapat beberapa hal yang perlu dikritisi dari penelitian Sarah.

Pertama, tidak diinterpretasikannya nilai-nilai hitung yang diperoleh, sehingga pembaca tidak dapat mengetahui apakah tingkat hubungan tersebut berada dalam kategori yang kuat, sedang, atau rendah. kedua, berdasarkan informasi temuan penelitian variabel supervisi dan KKG berpengaruh secara linier terhadap variabel kompetensi profesional, maka perlu adanya variabel kontrol dalam penelitian tersebut untuk menginvestigasi apakah hubungan antar variabel penelitian benar-benar linier atau tidak.

Penelitian berikutnya tentang kelompok kerja guru dilakukan oleh Wartoni dan Badrun Kartowagiran¹² yang bertujuan untuk mengetahui gambaran kegiatan KKG, proses pelaksanaan program KKG serta peran KKG dalam meningkatkan profesionalisme guru. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) ditunjukkan untuk KKG guru kelas sebanyak 54 KKG di Kabupaten Batang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik stratified cluster random sampling sebanyak 9 KKG dengan 183 guru sebagai anggotanya. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian

¹²Kartowagiran dan Wartoni, "Evaluasi Keefektifan Kelompok Kerja Guru (KKG) Pada Program Bermutu Di Kabupaten Batang," *Jurnal Evaluasi Pendidikan* 1, no. 1 (2013): hlm 93-102.

menunjukkan bahwa aspek sarana prasarana kelompok kerja guru di kabupaten Batang dalam kondisi baik dengan skor nilai sebesar 3.2, sedangkan persentase ketercapaian sebesar 80%. Hal ini berarti bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki telah memenuhi standar minimal pelaksanaan KKG. Dilihat dari aspek kelengkapan organisasi menunjukkan kondisi yang sangat baik dengan perolehan skor sebesar 3.5, sehingga persentase ketercapaian sebesar 87.5%. Proses keterlaksanaan rutinitas KKG berada pada kategori sangat baik dengan perolehan skor sebesar 3.4 atau persentase ketercapaian sebesar 85%. Kategori tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan KKG sudah berjalan dengan baik. Pelaksanaan kelompok kerja guru di Kecamatan Batang memiliki peran yang sangat baik dalam pengembangan dan meningkatkan kualitas profesionalisme guru melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar lokakarya dan workshop.

Penelitian di atas memiliki persamaan dengan tema skripsi ini yaitu meneliti tentang kelompok kerja guru. Apabila penelitian yang dilakukan Wartoni dan Badrun untuk melihat ketercapaian pelaksanaan kegiatan KKG serta hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan KKG memberikan peran positif dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi profesional guru, maka dalam penelitian ini kegiatan KKG dijadikan sarana dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Adapun kelemahan dari penelitian di atas adalah tujuan penelitian hanya untuk mengevaluasi kegiatan KKG, sehingga penelitian dilakukan secara universal tidak menjelaskan secara detail dan lebih mendalam mengenai tingkat hubungan dan besarnya kontribusi kegiatan KKG terhadap profesionalisme guru. Kinerja merupakan

suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja yang baik dari guru dalam proses pembelajaran mampu meningkatkan kualitas pembelajaran begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dipahami ketika memiliki kinerja yang baik maka guru dapat menyampaikan pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa sehingga siswa akan memiliki semangat dan motivasi dalam kegiatan pembelajaran.¹³ Semangat dan motivasi yang diberikan kepada siswa tersebut diharapkan akan memberikan hasil yang maksimal terhadap prestasi belajar siswa.

Penelitian S. Eko Putro Widoyoko dan Anita Rinawati¹⁴ menunjukkan terdapat pengaruh yang murni antara kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Purworejo. Penelitian dengan metode kuantitatif ini menjadikan seluruh siswa di SMP Muhammadiyah Purworejo sebagai objek penelitian dan penentuan sampel menggunakan stratified random sampling. Kinerja guru dalam penelitian dibedakan menjadi lima sub variabel yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, pemahaman terhadap siswa, penguasaan pengelolaan pembelajaran, penguasaan strategi pembelajaran, dan penguasaan penilaian hasil belajar siswa. Analisis regresi linier antara kinerja guru dengan motivasi belajar siswa diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 0.353 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Artinya perubahan-perubahan pada variabel motivasi belajar siswa dapat dijelaskan oleh kinerja guru sebesar 35.3%.-

¹³Widoyoko and Rinawati, "*Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*."

¹⁴*Ibid.*-

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Ade Mulyani¹⁵ yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran pada SMK se-Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survey penjelasan (explanatory survey method) dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 226 guru dan sampel diambil secara random sebanyak 123 guru. Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 12.505 + 0.599X$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan 1 satuan skor kinerja guru dapat diestimasi skor mutu pembelajaran akan berubah sebesar 0.599, semakin tinggi skor kinerja guru maka semakin tinggi pula mutu pembelajaran di SMK Se-Kabupaten Purwakarta. Hasil analisis korelasi antara variabel kinerja guru dengan mutu pembelajaran diperoleh nilai sebesar 0.690, yang menunjukkan hubungan yang berarti antara variabel kinerja guru dan variabel mutu pembelajaran meskipun korelasinya tergolong sedang. Besarnya pengaruh variabel kinerja guru terhadap variabel mutu pembelajaran adalah sebesar 46.7%. Dengan demikian jelaslah bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses dan hasil belajar adalah kinerja pendidik.

Penelitian Ade Mulyani mempunyai persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kinerja guru. Letak perbedaannya yaitu variabel kinerja guru yang

¹⁵Ade Mulyani, "Ade Mulyani, *"Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada SMK Se-Kabupaten Purwakarta."*

dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y sedangkan dalam penelitian Ade merupakan variabel X. Namun dalam penelitian Ade terdapat beberapa kelemahan diantaranya terkait penentuan jumlah sampel. Peneliti tidak menyebutkan landasan dalam penarikan jumlah sampel yaitu sebanyak 123 guru dari jumlah populasi 226 guru. jika dihitung menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, maka sampel yang diambil seharusnya 139. Selain itu, angka kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak disebutkan. Penentuan angka kepercayaan akan berpengaruh dalam pengambilan jumlah sampel dan dijadikan pembanding dengan angka signifikan serta untuk menentukan signifikansi korelasi yang terjadi. Terdapat kesalahan dalam memaknai interpretasi nilai koefisien korelasi. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, seharusnya hubungan yang terjadi berada pada kategori kuat karena berada pada interval 0.60- 0.799 sedangkan dalam penelitian Ade termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan penjelasan literatur-literatur di atas, belum ada penelitian terdahulu yang secara spesifik mengkaji permasalahan terkait kegiatan KKG, kinerja guru dengan melibatkan variabel kontrol. Variabel kontrol berfungsi untuk menguji apakah pengaruh antara variabel tersebut benar-benar terjadi secara linier atau tidak. Penelitian ini akan meneliti tentang Pengaruh kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru PAI di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjadi penyempurnaan dan pembanding bagi skripsi dan penelitian terdahulu yang hampir serupa, sehingga dapat menambah wawasan bagi pembacanya.

E. Kerangka Teori

1. Kelompok Kerja Guru (KKG)

Menurut James R Davis Meginson dan Jennifer Joy Mathews yang dikutip oleh Hamzah B Uno dan Nina Lamateninggo yang mendefinisikan pelatihan sebagai hasil usaha sistematis untuk mengalihkan pengetahuan atau keahlian kepada orang lain.¹⁶

Sedangkan menurut Suprihanto program pelatihan adalah suatu program kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan, dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa program pelatihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan, serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan operasional.¹⁷

Menurut Julia Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat dimanfaatkan untuk berkomunikasi, bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran.¹⁸ Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ginting menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah

¹⁶Lamateninggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran Aspek Yang Mempengaruhi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm.82.

¹⁷*Ibid.*, hlm 82.

¹⁸Ratna Julia, *Peran KKG dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru* (Yogyakarta: Pustaka Felika, 2010), hlm. 20.

dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁹

Definisi KKG berdasarkan buku “Rambu-rambu Pengembangan KKG dan MGMP adalah suatu wadah kegiatan profesional bagi guru SMP/MTs/SMPLB/ di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.²⁰

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan definisi KKG adalah bagian atau komponen dari sistem pembinaan profesional guru yang dalam pelaksanaannya melakukan kegiatan berkumpul bersama, saling bertukar pikiran, saling membantu memecahkan masalah.

2. Fungsi Kelompok Kerja Guru

Suyatno, Sumedi, dkk menjelaskan pemberdayaan Kelompok Kerja Guru memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam peningkatan kompetensi Guru. KKG merupakan forum terdepan yang diperhitungkan, didukung dan diberdayakan dalam rangka peningkatan kualitas guru dalam pembelajaran. Lebih lanjut Suyatno, sumedi, dkk menjelaskan bahwa aktivitas KKG meliputi (1) penyiapan kurikulum tingkat satuan pendidikan (2) penyiapan silabus; (3) rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) penyusunan program ajar; (5)

¹⁹Syamsidar, “Upaya Intensitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Binaan Wilayah IV Woyla Raya Kabupaten Aceh Barat, *Jurnal Pendidikan Serambi Ilmu*,” *Jurnal Pendidikan Serambi Ilmu*, 2016.

²⁰Kemendiknas, *op. cit.*, 2009, hlm 82.

pengembangan profesi guru; (6) peningkatan kompetensi guru; (7) pengembangan metode pembelajaran; (8) pengembangan alat peraga; (9) sosialisasi dan penerapan lesson study berbasis KKG; (10) sosialisasi dan aplikasi pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM); serta (11) mempererat tali silaturahmi diantara guru anggota KKG.²¹

Menurut Mulyasa menjelaskan bahwa forum Kelompok Kerja Guru memiliki tugas dan fungsi melakukan peningkatan kemampuan guru sebagai tenaga kependidikan yang berhubungan dengan silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengembangan bahan ajar, pendayagunaan media dan sumber belajar, penilaian, pelaksanaan bimbingan serta diskusi mencari alternatif penyelesaian berbagai masalah dan penetapan kegiatan.²²

Pada rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dijabarkan bahwa hasil yang ingin diharapkan dari kegiatan KKG adalah sebagai berikut:²³

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti menyusun dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/metode/pendekatan/media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya;
- b. Memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik,
- c. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi

²¹dkk. Soeyetno, Sumedi, *Soeyetno, Sumedi, dkk. Pengembangan Profesi Guru. (Jakarta: Prenada Media Grup, 2009), hlm. 223-225.* (jakarta: Prenada Media Grup, 2009), hlm.223-225.

²²E Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.143.

²³Kemendiknas, *op. cit.*, 2009, hlm. 96.

- pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru;
- d. Memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai standar;
 - e. Mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan;
 - f. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas;
 - g. Mengembangkan kegiatan mentoring dari guru senior kepada guru junior ; dan
 - h. Meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.
 - i. Proses tukar menukar informasi dan umpan balik antar guru anggota KKG akan menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru KKG dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional. Hal ini tentu akan mewujudkan peningkatan pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa.

Langkah langkah pengembangan program KKG/MGMP

Pengembangan program KKG/MGMP di susun untuk mendukung pelaksanaan tupoksi KKG/MGMP. Oleh karena itu perlu di lakukan analisis terhadap tugas dan fungsi KKG/MGMP secara cermat yaitu

- a. Menganalisis kebutuhan KKG/MGMP berdasarkan tupoksi
- b. Menganalisis kebijakan nasional yang berkaitan dengan tupoksi
- c. Menganalisis kesenjangan situasi sekarang yang di inginkan dengan menggunakan satu atau beberapa pendekatan atau metode yang efektif.

Situasi sekarang : harus di tentukan kualitas dan kuantitas kompetensi guru dan pegawai yang sekarang dan masa depan termasuk analisis tujuan iklim serta kendala internal dan eksternal KKG/MGMP situasi yang di inginkan harus di identifikasi kondisi yang di inginkan untuk keberhasilan KKG/MGMP berorientasi pada standar-standar lainya sesuai peraturan yang berlaku (pp no 19 2005) perbedaan kesenjangan

antara sekarang dan yang di perlukan akan menunjukkan kebutuhan KKG/MGMP dengan skala prioritas.

Mengidentifikasi penyebab masalah kinerja dan atau peluang, Syarat perlu di ketahui hasil pengukuran kinerja KKG/MGMP dan guru serta siswa untuk dapat menentukan solusi yang tepat. Dua pertanyaan berikut harus di ajukan bagi setiap kebutuhan yang di identifikasi.

Mengidentifikasi solusi dan peluang pertumbuhan jika para guru telah melaksanakan pekerjaan dengan efektif, maka perlu di pertahankan dan di tingkatkan kinerja guru, kegiatan pengembangan organisasi jika tidak terletak pada kompetensi dan kinerja guru maka perlu di tinau secara sistematis kemungkinan perencanaan strategi manajemen kinerja, dan restrukturisasi organisasi serta pembinaan tim yang efektif.

Mengidentifikasi prioritas berkaitan dengan efektifitas biaya peraturan perundang undangan, kebijakan, dan desakan pelanggan,

Langkah berikutnya adalah mengkaji kebutuhan KKG/MGMP, pengembangan kompetensi guru dan SDM lainnya, pengembangan KKG/MGMP, dan atau investasi dalam kaitannya dengan kadar pentingnya bagi tujuan, realitas, dan kendala KKG/MGMP.

- a. Menyusun rencana kinerja tahunan berdasarkan skala prioritas jangka pendek, menengah, dan panjang
- b. Menyusun instrumen pengukuran program MGMP

Pengukuran program MGMP adalah proses sistematis dan kesinambungan untuk menilai keefektifan dan kegagalan suatu rancang bangun yang di susun sesuai program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah di tetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi MGMP, Dalam menyusun instrumen pengukuran program MGMP di gunakan pembanding pembanding antara lain

Program kerja dan pencapaian kinerja MGMP, Pengukuran program kerja merupakan bagian dari pengukuran kinerja MGMP. Tinggi rendahnya tingkat pencapaian kinerja MGMP mencerminkan pula tingkat keefektifan program kerjanya.

3. Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.²⁴

Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang

²⁴Sulistiyorini, "Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2001, hlm. 1-15.

diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.²⁵

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).²⁶ Menurut Suryadi Prawirosentomo kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing personil.²⁷

Sedangkan Menurut Ilyas, kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Kinerja dideskripsikan menjadi 3 (tiga) bagian penting yaitu: (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja; (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran untuk mengukur pencapaian kinerja yang diharapkan dari personil, untuk itu standar penilaian kinerja sangat dibutuhkan; (3) Penilaian: Penilaian kerja secara regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil.²⁸

²⁵Bafadal Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 100.

²⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm.67.

²⁷Suryadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia)* (Yogyakarta: BPF, 2008), hlm.2.

²⁸Yuliani Indrawati, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 4, no. 7 (2006): hlm. 45.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah penampilan hasil karya guru baik individu maupun kelompok, baik yang bersifat kuantitas maupun kualitas pada sekolah dengan didukung oleh elemen upaya, keterampilan dan sifat-sifat eksternal seperti alat dan media pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

4. Indikator Kinerja Guru dalam Mengajar

Kinerja Guru (*teacher performance*) berkaitan erat dengan kompetensi guru. Guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat menguasai kompetensi guru dan mampu mengaplikasikannya dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Indikator penilaian kinerja guru dapat dilihat pada tiga kegiatan pembelajaran di kelas. Pertama perencanaan program kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar seperti dalam mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Pada tahap ini juga dijelaskan lebih detail mengenai identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan dan sumber belajar. Kedua, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yaitu sebagai inti penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media belajar, sumber belajar, metode belajar serta strategi pembelajaran.²⁹

Suryo Subroto menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam mengelola proses

²⁹Depdiknas, *Bahan Belajar Mandiri Pengelolaan Kualitas KKG/MGMP, Paket Pembelajaran BERMUTU* (Jakarta: Depdiknas, 2008), hlm. 22-26.

belajar mengajar di kelas di kelompokkan menjadi 3 yaitu:³⁰

- a. Kemampuan dalam merencanakan pengajaran yang meliputi penyusunan analisis materi pelajaran, penyusunan program cawu, dan penyusunan rencana pengajaran.
- b. Kemampuan dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi membuka pelajaran, melaksanakan inti proses belajar mengajar, dan menutup pelajaran.
- c. Kemampuan evaluasi yang meliputi pelaksanaan tes, pengelolaan hasil penilaian, dan program remedial atau perbaikan pengajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi 3 tahapan yaitu pada tahap pertama yaitu merencanakan pembelajaran dengan menyiapkan dan mengembangkan bahan ajar, menyiapkan strategi mengajar, dan mengembangkan metode pembelajaran. Tahap kedua yaitu penerapan strategi pembelajaran, metode pembelajaran dari mulai membuka kelas hingga menutup kelas. Tahapan ketiga melakukan evaluasi dengan memberikan tes dan perbaikan kepada peserta didik.

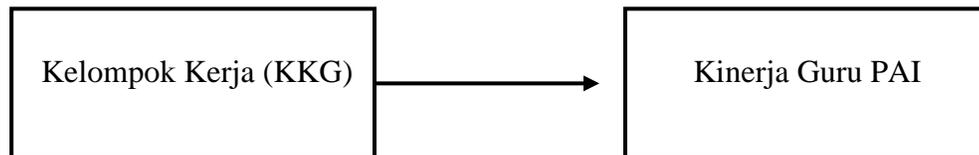
F. Variabel Penelitian

³⁰*Ibid.*

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X, yaitu Pelatihan Kelompok Kerja (KKG) dan variabel Y, yaitu Kinerja Guru PAI Di MTs. Miftahul Huda Musi Banyuasin.

a. Variabel X (Bebas)

b. Variabel Y (Terikat)



G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi dapat berupa: perilaku, aspek atau sifat/karakteristik.³¹ Sedangkan menurut Sumadi Suryabrata, definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang di definisikan yang dapat diamati.³² Dengan demikian, maka operasional variabel adalah definisi yang memberi arti atau menspesifikasikan suatu kegiatan, sehingga obyek yang kita dapat di amati dan dapat di teliti, diukur dengan jelas:

1. Kelompok Kerja Guru (KKG)

³¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm. 97.

³²Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm.

Menurut James R Davis Meginson dan Jennifer Joy Mathews yang dikutip oleh Hamzah B Uno dan Nina Lamateninggo yang mendefinisikan pelatihan sebagai hasil usaha sistematis untuk mengalihkan pengetahuan atau keahlian kepada orang lain.³³

Menurut Julia Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat dimanfaatkan untuk berkomunikasi, bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran.³⁴ Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ginting menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.³⁵

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan definisi KKG adalah bagian atau komponen dari sistem pembinaan profesional guru yang dalam pelaksanaannya melakukan kegiatan berkumpul bersama, saling bertukar pikiran, saling membantu memecahkan masalah.

2. Kinerja Guru

³³Hamzah B Uno dan Nina Lamateninggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran Aspek Yang Mempengaruhi* (jakarta: bumi aksara, 2015), hlm.82.

³⁴Julia, *op. cit.*, hlm.4.

³⁵Syamsidar, *op. cit.*, hlm. 287-293.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).³⁶ Menurut Suryadi Prawirosentomo kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing personil.

I. Metode Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷ Sedangkan menurut Margono Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.³⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh guru yang mengikuti KKG.

Tabel. 1
Data Populasi

NO	Guru	Jumlah guru		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Guru	14 orang	16 orang	30

Sumber Data: Arsip MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin

2. Sampel

³⁶Mangkunegara, *op. cit.*, 2006, hlm. 67.

³⁷*Ibid.*

³⁸Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 118.

Menurut Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.³⁹ Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono ”teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴⁰ Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu Guru MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin yang berjumlah 30 orang.

Tabel. 2
Data Populasi

NO	Guru	Jumlah guru		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Guru	14 orang	16 orang	30

Sumber Data: Arsip MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif.⁴¹ Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dengan angka yakni oleh data tentang jumlah siswa, sarana prasarana, dan pengaruh keikutsertaan guru PAI mengikuti pelatihan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin.

³⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 174.

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2011), hlm. 85.

⁴¹*Ibid.*, hlm.191.

b. Sumber Data

Yang menjadi data dalam penelitian ini adalah para Guru MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin, sebagai sampel serta dokumen–dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

b. Metode Angket di tunjukan kepada guru

Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.⁴² Dalam Metode ini angket diberikan kepada siswa yang dipilih sebagai responden, digunakan untuk menggali data tentang pengaruh keikutsertaan guru PAI mengikuti pelatihan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin

c. Metode Observasi

Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran

⁴²*bid.*, hlm. 230.

pengamatan.⁴³ Dalam penelitian menggunakan metode observasi untuk mengadakan pengamatan secara langsung ketempat penelitian, diantaranya tentang kondisi Guru PAI yang mengikuti pelatihan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Kinerja Guru di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin.

d. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang keadaan sarana prasarana, jumlah guru, dan prestasi guru serta data yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Analisis Data

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan antara variabel X Dan Y digunakan rumus statistika yaitu *Product Moment*, dengan rumus:⁴⁴

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah responden (jumlah sampel)

$\sum x$ = jumlah skor X

$\sum y$ = jumlah skor Y

$\sum x^2$ = Jumlah skor X dikuadratkan

$\sum y^2$ = Jumlah skor Y dikuadratkan

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali X dan Y

Selanjutnya untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi maka digunakan rumus uji t sebagai berikut :

⁴³Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 76.

⁴⁴Supardi, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* (Jakarta: PT Prima Ufuk Semesta, 2014), hlm. 177.

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Korelasi ini digunakan untuk menganalisis pengaruh keikutsertaan guru PAI mengikuti pelatihan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru dengan data dikotomi (murni) agar memperoleh data yang signifikan dan mengetahui seberapa pengaruh mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru.

Setelah data tersebut tersaji, kemudian dirumuskan skor tersebut ke dalam rumus yang dikemukakan oleh Tulus Winarsunu.⁴⁵

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

Keterangan:

P : Persentase

f : Jumlah subyek yang ada pada kategori tertentu

N : Frekuensi total atau keseluruhan pada subyek

Berikutnya setelah mendapatkan data berupa presentase yaitu mendeskripsikan presentase, data tersebut berdasarkan kategori skor penilaian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui analisa skor penilaian pada variabel partisipasi guru dalam KKG, variabel intensitas supervisi akademik oleh pengawas dan kinerja guru.

Langkah-langkah dilakukan untuk menentukan kategorisasi presentase skor yang diperoleh pada masing-masing indikator adalah sebagai berikut.

1. Menentukan skor tertinggi dan terendah

Alternatif jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki skor jawaban 1-4

⁴⁵Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan* (Universitas Muhammadiyah Malang, 2006), hlm. 20.

Skor tertinggi = $4/4 \times 100\% = 100\%$ Skor terendah = $1/4 \times 100\% = 25\%$

2. Menentukan rentang data

Rentang data = skor tertinggi – skor terendah
Rentang data = $100\% - 25\% = 75\%$

Berikut adalah Kategorisasi skor penilaian untuk kedua variabel Tabel

Kategorisasi Skor Penilaian Variabel:

Skor Interval	Kelompok Kerja Guru	Kinerja Guru
82% - 100%	Sangat Aktif	Sangat Baik
63% - 81%	Cukup Aktif	Baik
44% - 62%	Kurang Aktif	Cukup Baik
25% - 43%	Tidak Aktif	Tidak Baik

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini mengandung sistematika pembahasan antara lain sebagai berikut:

- Bab I,** Pendahuluan bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis, tinjauan pustaka, variabel penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.
- Bab II,** Membahas tentang landasan teoritis mengenai pengertian KKG, langkah-langkah kkg, Kinerja guru, Faktor-faktor yang mempengaruhi.
- Bab III,** Gambaran umum lokasi penelitian, sejarah berdirinya, kondisi fisik dan sarana belajar, keadaan guru, keadaan siswa, kurikulum yang dipergunakan MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin

- Bab IV,** Pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kelompok kerja (KKG) dalam meningkatkan Kinerja guru PAI di MTs Miftahul Huda Musi Banyuasin
- Bab V,** Penutup. Dalam bab ini menyimpulkan dan pemberian saran.