

KINERJA GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG

Skripsi

Oleh
MUKHLIS AR RASYID
NPM 1611030060



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443/2023 M**

KINERJA GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG

Skripsi

**Diajukan untuk diseminarkan dalam rangka penulisan Skripsi
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

Oleh

MUKHLIS AR RASYID

NPM 1611030060

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing 1: Dr. H. Septuri, M.Ag.

Pembimbing 2: Dr. Oki Dermawan, M.Pd.

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443/2023 M**

ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan di MAN 2 Bandar Lampung kinerja guru dapat dikatakan belum optimal, hal ini terlihat dari guru menjadi kurang mengembangkan kemampuan dalam memberikan materi pelajaran, mereka terbiasa dengan metode ceramah yang membuat siswa-siswi menjadi cepat bosan dan kurang menangkap isi dari materi yang disampaikan. Kelemahan dari kurikulum lama ini yaitu kurang variatifnya dalam metode pelajaran. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitmen dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja guru serta kompetensi guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data yang digunakan merupakan data primer menggunakan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja guru dalam mengajar untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Kegiatan penilaian kinerja di MAN 2 Bandar Lampung mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan yang merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan menilai kinerja guru. Kriteria penilaian kinerja yaitu kepala madrasah melihat dari kemampuan siswa dalam memahami pelajaran dan implementasinya, kedisiplinan siswa dan kerapian siswa serta dilihat berdasarkan kemampuan akademik guru. Penilaian kinerja ini menghasilkan informasi terkait kelengkapan perangkat pembelajaran, kehadiran guru, kedisiplinan guru, cara guru mengajar yang harus diperbaiki serta meningkatkan kinerjanya. Cara Kepala MAN 2 Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menjalankan fungsinya sebagai motivator dengan memberikan dorongan atau semangat kepada guru untuk berubah ke arah yang lebih baik. Selain itu, seorang guru juga harus memiliki motivasi diri sendiri dengan

menunjukkan kinerja yang lebih optimal, menunjukkan kedisiplinan, menunjukkan keefektifan dalam bekerja, dan mencari pengalaman-pengalaman agar pengetahuan bertambah dengan tujuan untuk meningkatkan proses belajar dan mengajar. Keberhasilan kepala madrasah dalam melaksanakan kinerja guru dapat dilihat dari adanya perubahan kinerja ke arah yang lebih baik. Adapun perubahan kinerja di MAN 2 Bandar Lampung ialah meningkatnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya, pengetahuan guru menjadi lebih dalam dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Kinerja, Guru, MAN.



ABSTRACT

Based on observations at MAN 2 Bandar Lampung, teacher performance can be said to be not optimal, this can be seen from teachers being less able to develop their abilities in providing subject matter, they were accustomed to the lecture method which makes students bored quickly and does not catch the content of the material presented. The weakness of this old curriculum was the lack of variety in teaching methods. Teacher performance will be maximized if teachers who have in-depth mastery of the material, have good communication skills, were committed to their duties, were able to utilize learning media effectively which will help in the smooth learning process. The purpose of the study was to determine teacher performance and teacher competence that could affect teacher performance at MAN 2 Bandar Lampung.

This study used a qualitative approach; the data used were primary data using interviews. The data analysis method used was qualitative analysis.

Based on the results of the study it can be concluded that performance appraisal is an evaluation of the work performance of teachers in teaching to improve the quality of learning. Performance appraisal activities at MAN 2 Bandar Lampung refer to the dimensions of the teacher's main tasks which include activities that plan, implement, evaluate and assess teacher performance. The performance evaluation criteria are that the head of the madrasa looks at the ability of students to understand lessons and their implementation, student discipline and student neatness and is seen based on the teacher's academic abilities. This performance assessment produces information related to the completeness of learning tools, teacher presence, teacher discipline, teacher teaching methods that must be improved and improve performance. The method of the Head of MAN 2 Bandar Lampung in improving teacher performance is by carrying out its function as a motivator by giving encouragement or enthusiasm to teachers to change in a better direction. In addition, a teacher must also be self-motivated by showing more optimal performance, showing discipline,

demonstrating effectiveness at work, and seeking experiences so that knowledge increases with the aim of improving the learning and teaching process. The success of the madrasa head in carrying out teacher performance can be seen from the change in performance for the better. The changes in performance at MAN 2 Bandar Lampung are increasing teacher discipline in carrying out their duties, teacher knowledge becomes deeper and more sustainable.

Keywords: Performance, Teacher, MAN.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin sukarama Bandar Lampung, Tlp. (0721)703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : KINERJA GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG
Nama : Mukhlis Ar Rasyid
NPM : 1811030060
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. SEPTURI. M.Ag
NIP: 196409201994031002

Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP: 197610302005011001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512521994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol.H. Endro Suratmin sukarama Bandar Lampung, Tlp.(0721)703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung”**
disusun oleh Mukhlis Ar Rasyid, NPM: 1611030060, Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari: **Selasa/27 Desember 2022.**

TIM MUNAQOSAH

Ketua : Dr. Yetri, M.Pd. (.....)

Sekretaris : Meyronita Firja, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. H. Septuri, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd. (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



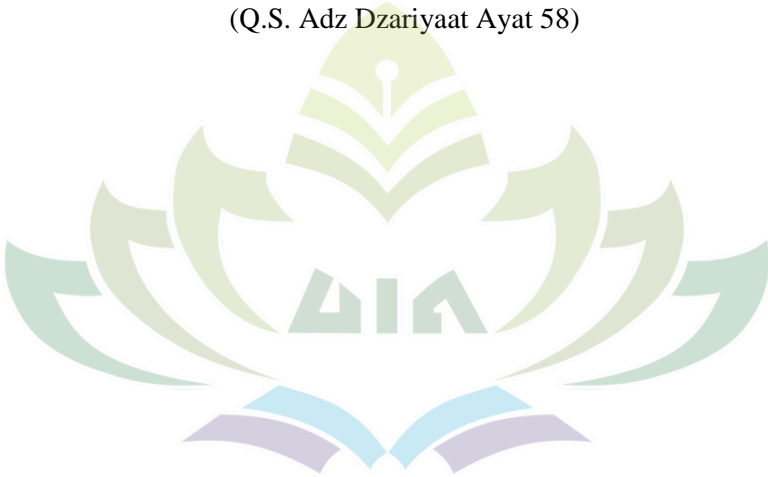
Prof. Dr. Nurva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 1988032002

MOTTO

Tidak menjadi orang lain untuk terlihat sempurna. Sungguh pendek cara berfikir, tidakkah mereka tau rezeki itu bisa dari bertani, berdagang atau menjual jasa. Yang paling mirisnya mereka lupa Allah itu maha kaya dan maha pemberi rezeki.
(Ventje Rahardjo Soedigno)

إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ

Artinya : “Sesungguhnya Allah Dialah Maha pemberi rezeki yang mempunyai kekuatan lagi sangat kokoh”.
(Q.S. Adz Dzariyaat Ayat 58)



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat-nya, sehingga penulis mampu menyajikan hasil penelitian yang semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Dengan lafal Bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis persembahkan hasil penelitian ini kepada:

1. Untuk yang pertama skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya. Ibunda saya Hasdianah dan ayahanda saya Hamidin (alm) tercinta, serta kaka saya Miftah syifa'ul husnah dan adik kembar saya Mukhlis arif yang saya sayangi. Kalian yang menjadi tujuan utama dalam hidupku, tiada henti-hentinya mendo'akan, menyayangi, memotivasi, dan selalu memberikan dukungan moril dan materil serta kasih sayang yang tak terhingga. Terimakasih atas segalanya, tanpa kalian saya tidak akan bisa melangkah di titik ini.
2. Kedua pembimbing saya Bapak Dr. H. Septuri, M.Ag. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd, selaku pembimbing II. Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing saya, serta selalu memberi motivasi dan dukungan untuk perjalanan hidup saya selanjutnya.
3. Teman laki terbaik saya, Alfath Yonanda. Terima kasih karena selalu mendukung, menyemangati dan menjadi tempat berkeluh kesah dalam proses perskripsian ini.

RIWAYAT HIDUP

Mukhlis Ar Rasyid, dilahirkan di Pringsewu pada tanggal 16 Februari 1999 sebagai anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Hamidin (alm) dan ibu Hasdianah. Mengawali pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 2 babakan dari tahun 2004-2010. Kemudian melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Falah Gunung Tiga, dari tahun 2010-2013. Selanjutnya menempuh pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung dari tahun 2013-2016. Selanjutnya pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Yetri, M.Pd., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, sekaligus selaku Ketua Sidang Munaqosah.
3. Bapak Dr. H. Septuri, M.Ag., dan Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd., selaku dosen pembimbing atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan
4. Bapak Dr. H. Erjati Abas, M.Ag., selaku Penguji Utama Skripsi.
5. Ibu Meyronita Firja, M.Pd., selaku Sekretaris Sidang Munaqosah.
6. Kedua orang tua dan kedua saudaraku, atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurahkan kepada penulis
7. Teman seperjuangan kuliahku yang telah menyamangati penulis
8. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah menjadi tempat belajar dan menambah ilmu selama kurang lebih empat tahun ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapakan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang ilmu Sosial dan penerapannya di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Bandar Lampung, 27 Desember 2022
Penulis

Mukhlis Ar Rasyid
1611030060

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub Fokus	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Penelitian yang Relevan	11
H. Metode Penelitian.....	14
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Guru.....	23
B. Kualitas Kinerja Guru.....	35
C. Kriteria Kualitas Kinerja Guru	36
D. Penilaian Kinerja Guru (PKG).....	40
BAB III. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat MAN 2 Bandar Lampung	43
B. Identitas Sekolah	45
C. Visi, Misi, dan Tujuan	45
D. Data Tenaga Pendidik.....	46
E. Sarana dan Prasarana	50

F. Struktur Organisasi.....	52
G. Penyajian Fakta dan Data Hasil Wawancara	53

BAB IV. ANALISIS DATA

A. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung	67
B. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung	69

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan judul penelitian, maka berikut ini penulis menegaskan definisi operasional yang terdapat pada judul penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Dengan demikian kinerja tercermin dari tingkat partisipasi individu dalam menjalankan tugas organisasi. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَآتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”²

Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur'an memandang bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

¹ Adeyemi, T. O. *Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State*, (Nigeria: Current Research Journal of Economic Theory, 2011), Vol. 3, No. 3, h. 84-92

² Al-qur'an dan terjemahan surah Al-Hasyr ayat 18

diberikan kepadanya.

2. MAN 2 Bandar Lampung

MAN 2 Bandar Lampung adalah tempat atau wadah dimana penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dalam judul skripsi ini yaitu penelitian ilmiah yang berusaha untuk mengetahui tentang kinerja guru. Dalam skripsi ini yang berjudul “**Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung**”.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan kegiatan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepirtual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia seras keterampilan yang diperlukan dirinya masyarakat, bangsa dan negara.³

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa tujuan pendidikan nasional adalah “berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia sehat berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.”⁴

Pembangunan pendidikan secara umum harus ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat. Hal ini sejalan dengan apa yang tertuang dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa tujuan pendidikan adalah mencerdaskan

³ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h.3.

⁴ *Ibid*; h.5

kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.⁵

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kerja guru. Keefektifan kerja guru akan dapat dicapai jika para guru memiliki semangat kerja yang tinggi. Bila guru memiliki semangat kerja yang tinggi akan berdampak positif pada proses pembelajaran dan peserta didik, para peserta didik dapat belajar lebih mudah dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.⁶

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan 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.”⁷

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa guru diakui sebagai suatu pekerjaan yang profesional. Lebih lanjut dalam Pasal 8 dinyatakan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Hal ini menjadi suatu persyaratan resmi yang harus dimiliki seorang guru supaya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesional.⁸

Salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di barisan terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan

⁵ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz. Media, 2016),h.18.

⁶ *Ibid*, h.18.

⁷ Tim penyusun, Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika), h.3

⁸ *Ibid*. h.8

langsung dengan para peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.⁹

Berbicara mengenai pendidikan berarti harus pula memberikan berbagai faktor yang terkait. Salah satunya kinerja seorang guru. Mengenai kemampuan atau kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Prestasi seorang guru dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik.

Dengan demikian kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerjanya. Menurut Suryo Subroto yang dimaksud dengan kinerja guru adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorif sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran”.¹⁰

Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada dipundaknya.¹¹

⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 40.

¹⁰ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2011),h.3

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*.

Bernardin dan Russel dalam Mulyasa berpendapat “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period*” Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah: *output drive from proses, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diberikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil hasil.¹²

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa dari pengertian kinerja di atas, kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan.. jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru.¹³

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Menurut Glasser, berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu menguasai

¹² E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), h. 136

¹³ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta Raja Grafindo Persada, 2012), h.53.

bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.¹⁴

Guru profesional dapat menunjukkan kinerja yang produktif. Kinerja yang produktif sangat sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan karena produktivitas merupakan salah satu indikator yang harus dipenuhi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan disekolah. Hasil kerja guru tercermin pada hasil belajar mengajar atau prestasi yang dicapai peserta didik. Kinerja guru yang profesional akan menghasilkan prestasi belajar yang tinggi.¹⁵

Seorang guru mempunyai kinerja yang optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. *Pertama*, guru harus mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya. Artinya komitmen tinggi guru adalah untuk kepentingan siswa. *Kedua*, guru harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang dianjurkan serta cara mengajarkannya pada siswa. Artinya, pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. *Ketiga*, guru bertanggung jawab membantu hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.¹⁶

Selanjutnya, keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan kinerja di atas, maka guru sedapat

¹⁴ *Ibid*; 53

¹⁵ Prim Masrokan Mutohar, *Ibid*, h.18.

¹⁶ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006), h.11

mungkin harus meningkatkan kinerja secara bertahap dan berkesinambungan, hal ini bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi keguruan untuk meningkatkan prestasi siswa.

Baik tidaknya kinerja seorang guru dapat terlihat dari pelaksanaannya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang guru di samping kualifikasi akademik. Dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagai mana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Q.S Az-Zumar : 39 yang berbunyi:

قُلْ يَنْقَوْمٍ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: katakanlah: “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula). Maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar: 39).¹⁷

Ayat di atas menerangkan bahwa Allah swt telah memerintahkan hambanya untuk bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dengan menggunakan semua potensi yang dimiliki. Oleh sebab itu sikap profesional harus dimiliki setiap muslim tatkala ia bekerja. Memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan harapan semua guru dalam mengajar. Akan tetapi tidak semua guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dalam melaksanakan tugas mengajarnya, karena hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, secara teoritis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge*

¹⁷ Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.5

+ *Skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di terapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan keahliannya dan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam aktivitas suatu pembelajaran.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima pelajaran yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya Mecllland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi seperti dikutip Anwar, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah

diprogramkan.¹⁸

Keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kinerja guru yang maksimal. Menurunnya prestasi peserta didik bisa disebabkan karena melemahnya kinerja guru. Indikator kinerja guru:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Pengelolaan kelas
- d. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- e. Menggunakan metode pembelajaran
- f. Evaluasi/penilaian pembelajaran.¹⁹

Berdasarkan hasil pengamatan di MAN 2 Bandar Lampung kinerja guru dapat dikatakan belum optimal, hal ini terlihat dari guru menjadi kurang mengembangkan kemampuan dalam memberikan materi pelajaran, mereka terbiasa dengan metode ceramah yang membuat siswa-siswi menjadi cepat bosan dan kurang menangkap isi dari materi yang disampaikan. Kelemahan dari kurikulum lama ini yaitu kurang variatifnya dalam metode pelajaran. Sedangkan pemerintah sendiri sudah mengeluarkan kurikulum terbaru yaitu kurikulum 2013 yang lebih kreatif dan menarik karena diselingi dengan permainan yang mendidik dan membantu kreatifitas siswa-siswi menjadi meningkat. Dengan demikian kaitan bidang pendidikan guru seharusnya memang dituntut untuk memperbarui metode, teknik, dan starategi dalam menyampaikan suatu materi. Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitmen dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran. Oleh

¹⁸ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013). h. 50

¹⁹ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013). hlm. 89.

karena itu kompetensi profesional juga dapat dijadikan indikator permasalahan terhadap kinerja guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung.

C. Fokus dan Sub Fokus

Fokus penelitian ini adalah kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung, sedang sub fokus penelitian adalah:

1. Kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.
2. Kompetensi guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung?
2. Apa sajakah kompetensi guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui kompetensi guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pemahaman terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana Strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

b. Bagi sekolah

Sebagai informasi tentang kinerja guru MAN 2 Bandar Lampung.

G. Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin, dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung “. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN 2 Bandar Lampung adalah kepemimpinan yang demokratis dan kinerja guru di MAN Bandar Lampung secara umum sudah baik, walaupun ada beberapa guru yang kinerjanya tidak maksimal, dan hal ini disebabkan karena faktor-faktor pribadi. Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung adalah mengirim guru kepelatihan Diklat, mengadakan MGMP, mengadakan PKB dan menyusun RKAL.²⁰ Persamaan penelitian ini dengan penelitian Zainuddin adalah pada objek penelitian mengenai kinerja guru dan lokasi penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian Zainuddin terfokus pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan penelitian ini hanya pada kinerja guru.

²⁰ Zainudin, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 1, No.1, h.88, ISSN.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Koswara, Rasto dengan judul “Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan kinerja guru yang sudah mengikuti profesi lebih baik dari pada guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi. Dengan demikian sertifikasi guru memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru.²¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian Koswara, Rasto adalah pada objek penelitian mengenai kinerja guru, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian Koswara, Rasto terfokus pada kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi sedangkan penelitian ini hanya pada kinerja guru.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di sekolah Menengah Kejuruan”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 18,34%. Hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, jika kompetensi profesional guru dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat, begitupun sebaliknya.²² Persamaan penelitian ini dengan penelitian Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih adalah pada objek penelitian mengenai kinerja guru dan jenis penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih terfokus pada pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap

²¹ Koswara, Rasto, *Ibid*; h. 71

²² Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Disekolah Menengah Kejuruan”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.1, No.2, h. 26, Januari 2018

kinerja guru di sekolah menengah kejuruan sedangkan penelitian ini hanya pada kinerja guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sarah Wulan dengan judul “Hubungan Disiplin dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok”. Hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja. Dengan disiplin yang lebih baik maka kinerja guru pun lebih meningkat, kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja guru, masih ada guru yang memiliki disiplin yang kurang sehingga mempengaruhi kinerjanya.²³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sarah Wulan adalah pada objek penelitian mengenai kinerja guru dan jenis penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian Sarah Wulan terfokus pada hubungan disiplin dengan kinerja guru sedangkan penelitian ini hanya pada kinerja guru.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hary Susanto dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan”. Hasil penelitiannya menyatakan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan (0,036).²⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hary Susanto adalah pada objek penelitian mengenai kinerja guru dan jenis penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian Hary Susanto terfokus pada

²³ Sarah Wulan “Hubungan Disiplin dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok” Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 2, No.5, h.29, ISSN.

²⁴ Hary Susanto, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan”. Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 2, juni 2012

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sedangkan penelitian ini hanya pada kinerja guru.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode merupakan suatu cara teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip harus yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu secara teknologi.²⁵

Menurut Mardalis metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.²⁶

Dengan demikian dapat difahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui suatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan serta teknologi.

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian.

Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar dan

²⁵ S. Margono, *metode penelitian* (jakarta:PT. Rineka Cipta, 2004), h. 1

²⁶ Mardalis, *Metode Penelitian Penelitian*, (Jakarta: BumiAksara, 2004), h. 24

bahkan angka-angka.²⁷

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru MAN 2 Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian yang digunakan untuk meneliti pada obyek yang alami.²⁸ Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif.²⁹ Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan”. Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif. Pemaparannya harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.³⁰

2. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2000),

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002), h. 12

²⁹ Saefudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet V, 2004), h.6

³⁰ Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h.447

diperoleh.³¹ Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh moeloeng, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.³²

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data mengenai kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung. Adapun sumber data terdiri atas dua macam yaitu:

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh penulis adalah: Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Guru, Staf tata Usaha, dan Siswa MAN 2 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data-data sekolah MAN Bandar Lampung.

3. Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in deth inetview*) dan dokumentasi.³³

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi:

³¹ S, Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.39

³² Suharsimi Arikunto, *Ibid.*, h. 107

³³ Lexy J. Moleong, *Ibid.*, h. 157

a. Observasi

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami konteksnya. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subyek, perilaku subyek. Selama wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.³⁴

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku metode penelitian pendidikan karya Sugiyono, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.³⁵

Tujuan observasi adalah mendeskripsikan yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dan makna kejadian dilihat dari perspektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati. Salah satu hal yang penting namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal-hal yang terjadi.³⁶

Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpul data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Jenis-jenis observasi ada 3 yaitu sebagai berikut:

- 1) Observasi Partisipan
- 2) Observasi Sistematis

³⁴ Sugiyono, *Ibid.*, h. 16

³⁵ Sumdi Suryabrata, *Ibid.*, h. 73

³⁶ Sugiyono, *Ibid.*, h. 203

3) Observasi Eksperimental.³⁷

b. Wawancara

Mengenai metode ini Kartini Kartono memberikan pengertian *interview* sebagai berikut: salah satu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya-jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap sumber data.³⁸

Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang dimaksud *interview* dalam konteks penelitian ini adalah suatu cara yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengadakan wawancara secara sederhana dengan sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun jenis *interview* yang di pakai adalah *interview* bebas terpimpin yaitu peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, tetapi isi pertanyaan mengacu pada pokok-pokok yang telah ditentukan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah. Prasasti, notulen rapat, leger, agenda dan lain sebagainya.³⁹

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja.⁴⁰ Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat

³⁷ Sumadi Suryabrata, *Ibid.*, h. 215

³⁸ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi research social*, (Bandung: Mandar Maju 1996) h. 187.

³⁹ Suharsimi arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan system*, (Jakarta: Renika Cipta, 2002), h. 206.

⁴⁰ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), h. 115

pengumpulan data berlangsung data setelah selesai pengumpulan data dalam priode tertentu, pada saat wawancara, penelitian sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Melis and Humberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama data sesudah penelitian.⁴¹

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, dan pentranformasikan data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang fokus, dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memeberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penelitian menggunakan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data di lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik

⁴¹ Lexy J. Moleong, *Ibid.*, h. 331

kesimpulan.

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan”. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.⁴²

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.⁴³

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori. Setelah melakukan langkah-langkah di atas, maka langkah selanjutnya adalah menggunakan pola pikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta yang kongkrit, kemudian dengan fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus dan kongkrit digeneralisasi yang mempunyai sifat umum.

⁴² Lexy J. Moleong, *Ibid.*, h. 331

⁴³ Lexy J. Moleong, *Ibid.*; h. 103

5. Uji Keabsahan Data

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data.⁴⁴

Menurut Nasution selain itu triangulasi juga terhadap dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.⁴⁵ Denzin dalam Moleong, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber.

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikataka secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang

⁴⁴ Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.72

⁴⁵ Lexy J. Moelong, *Ibid.*, h. 330

dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.

- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁶

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 1992). Sementara itu, menurut August W. Smith, kinerja adalah *performance is output derives from processes, human or otherwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.⁴⁷

Menurut Supardi, kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.⁴⁸

Menurut Hamzah B Uno “kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidikan terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004), h.67.

⁴⁷ Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.318.

⁴⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.45

jawabnya.⁴⁹

Sedangkan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang pendidik dalam menjelaskan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pendidik dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁵⁰

Berdasarkan definisi kinerja sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut teori Gibson dalam Supardi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.⁵¹

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

⁴⁹ Hamzah B Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) h.93

⁵⁰ *Ibid*, h.54

⁵¹ Supardi, *Ibid*;h.19

- c. Variabel Psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja.

Sesuai dengan firman Allah SWT seorang guru dalam melaksanakan kinerjanya agar lebih baik dan profesional terdapat dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.⁵²

Berdasarkan firman Allah SWT di atas maka seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya semata-mata karena Allah, dengan begitu seluruh kegiatan yang dikerjakan akan terasa mudah, lancar dan menyenangkan. Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan tentang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dan jalur formal, pendidikan dasar dan menengah.⁵³

Kemudian menurut Sudirman "Guru adalah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.⁵⁴

⁵² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta, 2007), h.203

⁵³ UU Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika Ofset, 2010), h.9

⁵⁴ Sardiman A.M; *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h.57

Menurut Syaiful Bahri Djamarah Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti pendidikan formal, tetapi juga bisa di masjid, surau/mushola, dirumah dan sebagainya.⁵⁵

2. Peran dan Tugas Guru

Pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) menuntut adanya berbagai peran untuk senantiasa aktif dan aktivitas interaksi belajar mengajar dengan siswanya. Peran guru dipandang strategis dalam usaha mencapai keberhasilan proses belajar mengajar jika guru dapat menempatkan dan menjadikan posisi tersebut sebagai pekerjaan yang profesional. Maka peran guru dapat dibagi sebagai berikut:⁵⁶

- a. *Informatory*; sebagai pelaksana cara mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
- b. *Organisator*; guru sebagai pengelola kegiatan akademik, silabus, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.
- c. *Motivator*; guru harus dapat merangsang dan memberikan dorongan serta *reinforcement* untuk mendinamiskan potensi siswa, menumbuhkan swadaya (aktivitas) dan daya cipta (kreativitas), sehingga akan terjadi dinamika dalam proses belajar mengajar.
- d. Pengarah/*Director*, guru dalam hal ini dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.

⁵⁵ Sardiman A.M; *Ibid*, h.143-146

⁵⁶ Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.340-342

- e. *Fasilitator*; guru dalam hal ini akan memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar.
- f. *Mediator*; guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa.
- g. *Evaluator*; guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosialnya.

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ -
 انه قَالَ - أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى
 النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ
 مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ
 عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُنتُمْ رَاعٍ
 وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Dari Ibn Umar ra. Dari Nabi saw, beliau bersabda :
 “*kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai
 penanggung jawaban atas kepemimpinan kalian. Seorang
 penguasa adalah pemimpin, seorang suami seorang adalah
 seorang pemimpin seluruh keluarganya, demikian pula
 seorang isteri adalah pemimpin atas rumah suami dan
 anaknya. Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai
 pertanggung jawaban atas kepemimpinan kalian*”. (HR.
 Bukhari dan Muslim).⁵⁷

Dari hadits dapat dipahami bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban individu sebagai hamba Allah yang kepadanya dititipkan amanat untuk menjadi pemimpin atau penguasa (termasuk guru), baik pemimpin dirinya sendiri maupun pemimpin terhadap apa dan siapapun yang menjadi tanggung jawabnya.

⁵⁷ Nata Abudin, *Al Quran dan Hadist*, (Jakarta: Lembaga Study Islam dan Kemasyarakatan, 1992), h. 17

Karena itu sebagai orang yang mengemban amanat profesi mulia, seorang guru adalah Pemimpin dan Sekaligus pelayan bagi peserta didiknya itu memiliki kewajiban untuk memimpin dan melayani peserta didiknya dengan sebaik-baiknya, karena pada saatnya akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya tersebut.

Dari Anas bin Malik R.A dari Nabi Muhammad SAW beliau bersabda: *Permudahkanlah dan jangan kamu persulit, dan bergembiralah dan jangan bercerai berai, dan beliau suka pada yang ringan dan mudahkan manusia* (HR. Al Bukhari Fi Kitab Al Ilmi).⁵⁸

Hadist di atas menjelaskan bahwa proses pembelajaran harus dibuat dengan mudah sekaligus menyenangkan agar siswa tidak tertekan secara psikologis dan tidak merasa bosan terhadap suasana di kelas, serta apa yang diajarkan oleh gurunya. Dan suatu pembelajaran juga harus menggunakan metode yang tepat disesuaikan dengan situasi dan kondisi, terutama dengan mempertimbangkan keadaan orang yang akan belajar.

3. Indikator Kinerja Guru

Perencanaan Guru dalam program Kegiatan Pembelajaran

- a. Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

⁵⁸ *Ibid*, h. 25.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

1) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

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

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memiliki dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

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 dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.⁵⁹

Menurut Nana Sudjana kinerja guru terlihat dari keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

⁵⁹ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h.19

- a. Merencanakan program belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan mengelola belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran.⁶⁰

4. Faktor Kinerja Guru

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Sinomamora dalam Mangkunegara dengan demikian kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemauan. Motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik pekerjaan. Kondisi individu, organisasi serta pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan petunjuk baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan petunjuk Al-Qur'an dalam surat Ali Imran: 159 sebagai berikut:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهٗمَّ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: *Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah.*

⁶⁰ Departemen Agama RI, *Ibid*; h.71

*Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya.*⁶¹

Menurut Amstrong dan Barona bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- a. *Personal faktor*: ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- b. *Leadirship faktor*: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team faktor*: ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System faktor*: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e. *Contextual/situasional faktor* : ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.⁶²

Menurut Abd. Wahab dan Umiarso faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- a. Kepribadian dan Dedikasi
- b. Kemampuan mengajar
- c. Komunikasi
- d. Hubungan dengan masyarakat
- e. Kedisiplinan
- f. Kesejahteraan

⁶¹ Departemen Agama RI, *Ibid*; h.76

⁶² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007),

g. Iklim kerja.⁶³

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. *Humam Perfomance = Ability + Motivation*
- b. *Motivation = attitude + Situation*
- c. *Ability = Knowledge + Skill.*⁶⁴

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge – skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ dirata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.⁶⁵

a. Faktor-Faktor yang dapat Meningkatkan Kinerja Guru

Faktor-Faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah: (a) sikap kooperatif dan suka membantu. (b) kooperatif dan persuasif orang tua murid, (c) fasilitas

⁶³ Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Sepiritual*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 124-128

⁶⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid.*, h. 67

⁶⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid.*, h. 68

yang memadai, (d) minat murid terhadap pelajaran sekolah, (e) murid yang sopan, (f) supervisi membantu, (g) sekolah yang terorganisir dengan baik, dan (h) kebijakan yang terformulasi dengan baik dari sekolah.⁶⁶

Menurut Mulyasa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu:

- 1) Dorongan untuk bekerja.
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas
- 3) Minat terhadap tugas
- 4) Penghargaan terhadap tugas
- 5) Peluang untuk berkembang
- 6) Perhatian dari kepala sekolah
- 7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru
- 8) MGMP dan KKG
- 9) Kelompok diskusi terbimbing
- 10) Kelompok diskusi terbimbing.⁶⁷

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor:

a) Imbalan jasa

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberi imbalan harus memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (*balanced*) dalam arti pemberi imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan

⁶⁶ Anton Idris, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada SD Negeri Tanjung”. JMM Online. Vol. 1. No.2 November 2017. H, 189-201

⁶⁷ E. Mulyasa, *Ibid*; h. 227

promosi.

b) Rasa aman

Rasa aman berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, cemas dan sebagainya.

c) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama.

d) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil karyanya.

e) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri guru dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung

dengan hasil evaluasi diri.⁶⁸

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: tingkat kesejahteraan (*reward syste*), lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, dan motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

b. Faktor-Faktor yang menurunkan kinerja guru

- 1) Kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid sepanjang hari
- 2) Tugas-tugas administrasi
- 3) Kurangnya kerja sama dan dorongan dari kepala sekolah
- 4) Bangunan sekolah kurang memadai
- 5) Kurangnya kerjasama dengan staf
- 6) Beban mengajar berlebihan
- 7) Gaji rendah
- 8) Disiplin murid rendah
- 9) Dan kurang lengkapnya fasilitas kerja.⁶⁹

B. Kualitas Kinerja Guru

Ukuran kinerja guru menurut T.R Mitchel dapat dilihat dari *quality of works, promthness, initiative, and communication*. Keempat komponen tersebut merupakan ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kerja adalah wujud perilaku atau

⁶⁸ Mohammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung: Pustaka Bany Qoraisy, 2004), h. 10

⁶⁹ Anton Idris, *Ibid*; h. 194

kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan Menurut Ivancevich, patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi;
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka organisasi
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya;
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.⁷⁰

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran.; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁷¹

C. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Kriteria kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian; kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.⁷²

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

⁷⁰ Rusman, *Ibid*.h. 319

⁷¹ Rusman, *Ibid*.h. 319

⁷² Rusman, *Ibid*.h. 321

bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh kedalam empat kompetensi, yaitu: kompetensi Pedagogik; Kompetensi Kepribadian; Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.⁷³

Adapun uraiannya sebagai berikut :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas. Guru pun harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kriteria kompetensi pedagogik meliputi.

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil dan evaluasi untuk kepentingan

⁷³ UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1), h.9.

pembelajaran, dan

- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁷⁴

2. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Kriteria kompetensi kepribadian meliputi:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.⁷⁵

3. Kompetensi sosial

Guru dimata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu di contoh dan merupakan suri teladan kehidupannya sehari hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, kerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kriteria kompetensi sosial meliputi:

- a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

⁷⁴ Rusman, *Ibid*.h. 322.

⁷⁵ Rusman, *Ibid*; h. 323.

- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat;
- c) Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya;
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.⁷⁶

4. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Adapun kriteria kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif,
- d) Mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁷⁷

⁷⁶ Rusman, *Ibid*; h. 324

⁷⁷ Rusman, *Ibid*; h. 323-324.

D. Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya.⁷⁸

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan peserta didik. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan.

1. Meningkatkan tingkat kompetensi seorang guru.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. Menyajikan suatu landasan untuk program pengembangan keprofrsian berkelanjutan bagi guru.
4. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi dan,
5. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

- 1) Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang

⁷⁸ Rusman, Op.Cit; h. 324-325.

dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;

- 2) Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.⁷⁹

Kinerja guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Valid

Sistem penilaian kinerja dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbing, dan atau yang lain relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

- 2) Reliabel

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapanpun.

- 3) Praktis

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan realibilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

⁷⁹ Daryanto, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 196-197



DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Sepiritual*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).
- Adeyemi, T. O. *Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State*, (Nigeria: Current Research Journal of Economic Theory, 2011), Vol. 3, No. 3.
- Anton Idris, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada SD Negeri Tanjung*”. JMM Online. Vol. 1. No.2 November 2017.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004).
- Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih, “*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Disekolah Menengah Kejuruan*”. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.1, No.2, h. 26, Januari 2018
- Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Daryanto, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta, 2007).
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006).
- E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005).

- Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Hamzah B Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).
- Hary Susanto, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*”. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012
- Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000),
- Mardalis, *Metode Penelitian Penelitian*, (Jakarta: BumiAksara, 2004).
- Mohammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung: Pustaka Banyu Qoraisy, 2004).
- Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003).
- Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz. Media, 2016).
- Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011).

- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta Raja Grafindo Persada, 2012).
- S, Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).
- S. Margono, *metode penelitian* (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2004).
- Saefudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet V, 2004).
- Sarah Wulan “Hubungan Disiplin dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 2, No.5, h.29, ISSN.
- Sardiman A.M; *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002).
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).
- Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2011).
- Tim penyusun, Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (jakarta: Sinar Grafika, 2003).

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).

Zainudin, “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 1, No.1, h.88, ISSN.

