

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿١٤٦﴾

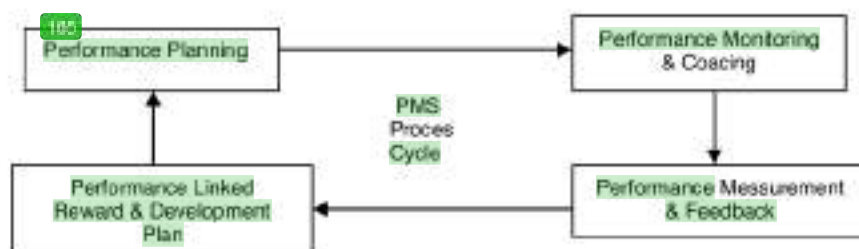
Artinya: " Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kami, siapa diantara kamu lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasa lagi maha pengampun.<sup>146</sup>

Penjelasan dalam al-Qur'an tersebut bahwa harus mempunyai standar kualitas yang menjamin kepuasan *stakeholders*. Ini memerlukan kontrol atau pengawasan terpercaya (amanah). Sifat amanah merupakan salah satu sifat Rasul yang erat kaitanya dengan sistem manajemen.

Selanjutnya menurut Surya Darma mengartikan manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh manajer.<sup>147</sup>

Sedangkan R.K. Suhu berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah:

*Performance management system is the process of performance, Planning (goal setting), performance monitoring and coaching. Measuring (evaluating) individual performance linked to organizational goals, giving him/her feedback, rewarding the individual based on his/her achievement againt set performance goal and required competencies, and working out a plan for his/her development.*



Gambar 2.4. PMS Proses Cycle

<sup>146</sup> Anonim, Al-Qur'an...*Op.Cit*, hlm. 67.

<sup>147</sup> Surya Darma, *Manajemen Kinerja, Falsafah dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 1.

Artinya sistem manajemen kinerja adalah proses kinerja dimulai dengan, Perencanaan (penetapan tujuan), pemantauan kinerja dan pembinaan. Mengukur (mengevaluasi) kinerja individu yang terkait dengan tujuan organisasi, memberikan umpan balik kepadanya, memberi penghargaan kepada individu berdasarkan prestasinya dan menetapkan tujuan kinerja dan kompetensi yang dibutuhkan, dan menyusun rencana untuk pengembangannya.<sup>148</sup> Kemudian Bacal dalam Wibowo memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan secara langsung.<sup>149</sup>

Sedangkan Armstrong dalam Wibowo merangkum dan memperkaya pengertian manajemen kinerja antara lain:

1. Manajemen kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar. (Armstrong dan Murlis, 1994).
2. Proses manajemen kinerja adalah proses dengan mana perusahaan mengelola kinerjanya selaras dengan strategi dan sasaran korporasi dan fungsional. Sasaran dari proses ini adalah mengusahakan sistem putaran tertutup secara proaktif, di mana strategi korporasi dan fungsional disebarkan pada semua proses, aktivitas, tugas dan personel bisnis, dan umpan balik diperoleh melalui sistem pengukuran kinerja untuk memungkinkan keputusan manajemen yang tepat (Bitici, Carrie dan McDevitt, 1997).
3. Manajemen kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terkait dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasi (DeNisi, 2000).
4. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan (Bacal, 1994).

---

<sup>148</sup> R.K Sahu, *Performance Management System*, (New Delhi, 2007), hlm. 3.

<sup>149</sup> *Ibid*, hlm. 7

5. Manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pengiring yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumber daya (Castello, 1994).<sup>150</sup>

Kemudian Amstrong dan Baron (1998) dalam Farid Poniman mengartikan manajemen kinerja adalah:

"Strategik and integrated approach to increase the effectiveness of companies by improving the performance of the people who work in them and by developing the capabilities of teams and individual contributor".<sup>151</sup>

Manajemen kinerja disini maksudnya adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dengan meningkatnya kinerja orang-orang bekerja di dalamnya dengan mengembangkan kemampuan tim dan *contributor* individu. Hal ini memungkinkan karyawan menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi dan dengan proses manajemen kerja.

Proses efektivitas manajemen kinerja dalam memperoleh kegunaan, lebih obyektif, maka proses melalui siklus adalah:

- a. Perencanaan kinerja (*performance planning*) yaitu proses [ersatuan target dan sasaran yang akan dicapai.
- b. Proses pemantauan kinerja (*performance review*) yaitu proses yang dilakukan atasan atau manajer untuk melakukan monitoring berjalan (*on-going-review*) dan melakukan umpan balik atau *feedback* atas kinerja yang telah dicapai, termasuk melakukan intervensi-intervensi yang dianggap perlu.
- c. Proses penilaian atau evaluasi (*performance appraisal*) yaitu proses penilaian secara formal terhadap kinerja individual karyawan dan memberikan *feedback* atas keseluruhan dari hasil evaluasi kinerja.<sup>152</sup>

---

<sup>150</sup> *Ibid*, hlm. 9.

<sup>151</sup> Farid Poniman, Yayan Hadiyah, *Manajemen HR STIFIn, Terobosan Mendongkrak Produktivitas* (Jakarta: Pt Gramedia, 2015) hlm. 33.

<sup>152</sup> *Ibid*, hlm. 5.

Proses manajemen kinerja tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5 Proses Manajemen Kinerja

Dari gambar diatas siklus manajemen kinerja dimulai dengan perencanaan kemudian dengan pelaksanaan terakhir peninjauan ulang atau review dari hasil yang kita kerjakan. Siklus ini adalah terus-menerus dimana karyawan dan pimpinannya berintraksi dan komunikasi tentang bagaimana keterlibatan mereka dengan target dan sasaran yang diharapkan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, tampak bahwa <sup>57</sup> manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan kinerja baik kinerja individu, tim, maupun organisasi ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen kinerja memfokuskan diri pada upaya untuk menjadikan kinerja sebagai pusat perhatian dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja individu dan team agar dapat member kontribusi yang makin meningkat bagi organisasi sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengelolaan/manajemen kinerja dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus dalam kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan terdapat umpan balik.

Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.

Pengelolaan kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengarahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan organisasi. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya capital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme, kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang berada di luar kekuasaan organisasi. Namun, tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor internal yang masih dalam kewenangan organisasi sendiri.

Kinerja organisasi (sekolah) juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja yang dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana kerja yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan *review* bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil *review*, diberikan umpan balik untuk melakukan

30  
koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implimentasi kinerja. Disisi lain, untuk meningkatkan kinerja dilakukan pembinaan sumber daya manusia melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.<sup>153</sup>

Dengan demikian pengelolaan kinerja dalam suatu lembaga pendidikan menepati posisi penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam suatu organisasi yang akan sangat menentukan bagi keberlangsungan organisasi dalam menjawab dan mengantisipasi perubahan yang terjadi akibat globalisasi dengan tingkat persaingan yang sangat tinggi. Darry D. Enos (2000:4-6) mengemukakan beberapa faktor yang mendorong pada makin pentingnya manajemen kinerja yaitu: *Competition, An increase knowledge and demand, repid techonology, human resources needs and desires, the human being have a powerful need to be competens, incredible and growing knowledge availability*.<sup>154</sup>

Dengan kondisi yang demikian, upaya untuk mengembangkan kinerja kearah yang lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi serta tuntutan perubahan menjadi suatu hal yang sangat strategis dalam suatu organisasi/ lembaga pendidikan. Apabila melihat suatu perubahan terjadi di masyarakat sangat cepat dan memerlukan respon yang adaptif dan proaktif, oleh karena itu manajemen kinerja dapat menjadi cara yang tepat dan menentukan bagi upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja organisasi dari mulai tingkatan strategis organisasi sampai tingkatan individu dalam menghadapi semua tuntutan akibat perubahan yang terjadi. Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja dalam suatu intansi juga perlukan. Karena, kinerja merupakan hasil kinerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi, oleh karenanya kinerja juga membutuhkan manajemen, agar

---

<sup>153</sup> *Ibid*, him. 4.

<sup>154</sup> *Ibid*, him. 159

hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditunjukkan oleh instansi.

Berdasarkan sejumlah pendapat pakar mengenai model pengelolaan kinerja, maka setidaknya ada empat model pengelolaan kinerja yaitu: <sup>147</sup> Perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), <sup>167</sup> pengawasan (*contolling*). Indikator model pengelolaan kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Indikator Model Pengelolaan Kinerja

No	Indikator	Subindikator
1	Perencanaan	Menyusun program, rencana kerja
2	Pengorganisasian	Pembagian tugas dan pekerjaan
3	Pelaksanaan	Melaksanakan program, rencana kerja
4	Pengawasan	Memantau, memonitor, evaluasi, review pelaksanaan kerja

## 2. Kinerja Guru

<sup>151</sup> Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi. *Performance* sering <sup>24</sup> diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja, tetapi juga proses kerja yang berlangsung. <sup>40</sup> Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (*Job Performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata "*performance*" berarti *The act performing; execution* (Webster Super New School and Office Dictionary).<sup>155</sup> Sedangkan Nasrullah dalam Wirawan mengartikan kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi* kerja yang padannya bahasa

<sup>155</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 144.

Inggris adalah *performance*, yang sering di Indonesiakan menjadi *performa*.<sup>156</sup>

Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi. *Performance* seiring Diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Sebenarnya, kinerja merupakan suatu konstruk. Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Islam mengurus semua aspek kehidupan termasuk bentuk hubungan horizontal sesama manusia. Tuntutan agar hidup produktif dan positif adalah: pertama, menggunakan potensi yang telah menjadi anugrah Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan dan memproduksi. Kedua bertawakal kepada Allah, berlindung, dan meminta pertolongan kepada-Nya. Ketiga percaya kepada Allah dan mampu menolak kesombongan dan kediktatoran, Allah berfirman:

وَأَيُّهُمْ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْتَنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٤﴾  
وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَجِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٥﴾ لِيَأْكُلُوا  
مِنْ ثَمَرِهِمْ وَمَا عَمِلَتِ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٦﴾

Artinya: Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan; 34. dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air; 35. supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur. (Q.S. Yasin: 33-35).<sup>157</sup>

<sup>156</sup> Nasrullah Nursam, *Journal of Islamic Education Management*, Vol.2. NO. 2. Oktober, 2017, hlm. 168.

<sup>157</sup> Anonim, *Al-Qur'an...Op. Cit*, hlm. 443.



Quraisy Syihab menjelaskan, (dan suatu tanda bagi mereka) menunjukkan bahwa mereka akan dibangkitkan kembali, kedudukan *qoul* ini menjadi *khobar muqqadam* (adalah bumi yang mati) dibaca *maytati* atau *mayyitati* yang berarti (kami kehidupan bumi itu) dengan air, selain itu menjadi *mubtada muakhkar* (dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian) seperti gandum (maka dari padanya mereka makan).

Terkait dengan ayat di atas poin yang penting dalam penjelasan ayat tersebut antara lain: (1) tentang kekuasaan Allah Ta'ala akan kemampuan menghidupkan bumi setelah kematiannya. Allah mensifati bumi dengan kematian dan mensifati dengan kehidupan; (2) tentang kenikmatan Allah melalui yang Allah keluarkan dari bumi untuk manusia, seperti biji-bijian dan buah-buahan; (3) beberapa keutamaan dari diciptakannya beragam jenis pepohonan dan buah; (4) kewajiban bersyukur kenikmatan Allah berikan; (5) Allah mensucikan dzat-Nya dari segala macam kekurangan dan cela; (6) perhatian khusus terhadap *wahdaniyyah* Allah dan perbedaan-Nya dengan para makhluk.<sup>158</sup>

Penjelasan dari ayat tersebut adalah agar manusia bersyukur kepada Allah dengan cara beriman kepadanya, karena Allah telah memberi kesempatan atas nikmat untuk lebih produktif dan berkinerja baik dalam hidupnya. Selanjutnya setiap muslim dituntut memiliki keahlian yang mumpuni dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, disertai dengan keimanan dan keyakinan yang kuat, agar semuanya melahirkan amal shaleh yang pahalanya tidak akan terputus, seperti digambarkan dalam Q.S. At-Thin ayat 6:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٦﴾

Artinya: kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka bagi mereka pahala yang tiada putus-putusnya. (Q.S. At-Thin:6).<sup>159</sup>

<sup>158</sup><http://sepdhari.wordpress.com/2018/09/13/tafsir-dan-pelajaran-surah-yaasin-ayat-3.40/>.

<sup>159</sup> Anonim, Al-Qur'an...Op. Cit, hlm. 598.

Penjelasan ayat 6 dalam surat At-Thin sangat erat kaitannya dengan ayat sebelumnya. Manusia diciptakan sebagai makhluk yang paling baik diantara makhluk lainnya, baik secara jasmania maupun rohaniah. Ia dapat berdiri tegak, berbicara berilmu, mengatur lagi bijak. Hal ini disebabkan manusia dibekali dengan akal pikiran dan hati yang dapat berfungsi dengan baik. Sehingga memungkinkan bagi manusia untuk menjadi khalifah di muka bumi ini. Konsekuensi daripada itu, manusia akan menjadi makhluk yang paling hina apabila tidak bersyukur, selalu bermaksiat dan tidak mentaati perintah Allah.

Allah memberikan solusi agar selamat dari kehinaan tersebut adalah bersungguh-sungguh dalam keimanan dan membuktikannya dengan beribadah dan beramal sholeh. Mereka akan mendapatkan pahala yang tidak akan putus-putusnya, yaitu balasan surga dengan segala kenikmatannya dan kekal di dalamnya.

Ayat diatas didukung oleh hadits yang esensinya pentingnya memiliki semangat dalam bekerja, atau anjuran untuk memiliki kinerja yang baik seperti yang tersebut dalam hadits yang diriwayatkan HR. Bukhari, Rasulullah SAW menegaskan:

وعن أبي عبد الله الزبير بن العوام - رضي الله عنه، قال : قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم: ((لَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبَلُهُ ثُمَّ يَأْتِي الْجَبَلَ، فَيَأْتِي حِزْمَةَ مِنْ عَطَبٍ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعُهَا، فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ، أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ

Artinya: "Dari Abi Abdullah al-Zubair bin Awam ra, Rasulullah SAW bersabda;" seseorang membawah tali dan pergi kegunung (untuk mencari kayu), kemudian ia memikul seikat kayu bakar diatas pundaknya dan menjualnya, lalu Allah SWT menjaga kehormatannya, adalah lebih baik daripada meminta-minta kepada manusia, baik diberi atau tidak". (HR. Bukhari).<sup>160</sup>

<sup>160</sup> Muelich Shabir, *Riyadhus Shalihin* Jus1 (Semarang: Karya Thoha Putra, 2004), hlm. 288.

Dari hadits di atas, kita dapat memahami betapa Islam sangat menghargai seseorang yang mau bekerja, mau bersusah payah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Sehingga, pekerjaan apapun, selama tidak melanggar syariat Islam. Yang dikerjakan bersungguh-sungguh dan penuh keikhlasan, dinilai sebagai ibadah di sisi Allah SWT. Selain itu, kinerja merupakan tolak ukur seseorang dalam hal integrasi amalan keilmuan.<sup>161</sup> Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh al-Thabrānī sebagai berikut:

... عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ " أَشَدُّ النَّاسِ عَذَابًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَالِمٌ لَمْ يَنْفَعَهُ عِلْمُهُ".

Artinya: ... "Dari Abu Khorairah Rasulullah SAW, pernah bersabda: "Orang yang paling keras siksaannya pada hari kiamat adalah ilmuan yang tidak bermanfaat ilmunya" (HR. al-Thabrānī, Juz 1 hlm. 183)

Hadist ini dikemukakan oleh al-Ghazali dalam kitabnya Bidayat al-Hidayah untuk menjelaskan agar selalu mengamalkan ilmu yang sudah dituntut.<sup>162</sup> Dapat ditangkap adanya pesan bahwa dalam Islam, puncak dari aktivitas menuntut ilmu adalah dengan mengamalkan ilmu tersebut demi keselamatan umat.<sup>163</sup>

Whitmore secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, atau suatu perbuatan, suatu prestasi atau perbuatan seseorang melalui keterampilan nyata.<sup>164</sup> Menurut Amstrong yang dikutip Wibowo, kinerja

<sup>161</sup> Al-Bukhari, Abu Abdullah, Muhammad Ismail, Al-Jami' Ash-shahih al-Mukhtashar, Bairut; Bairut: Dar Ibnu Katsir, 1987.

<sup>162</sup> Global Islamic, Software Company, Mau's'ah al-Hadits As-Syarif, Ishtar as-Tsani, 1991-1997.

<sup>163</sup> Ahmad Ibn Ali Abu Bakar al-Khatib al-Bahgdādī, Tārīh Bahgdādī, vol. IX, Dār al-Kutub al-'Ilmiyāh, Beirūl I.

<sup>164</sup> Jhon Whitmore, *Coaching for Performance: Seni mengarahkan untuk mendongkrak Kinerja*, Terj. Dwi Heally Purnomo dan Lois Novianto (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 104.

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>165</sup>

Menurut Muhammad Busro kinerja adalah unjuk kerja, penampilan kerja, secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja (OTK) yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.<sup>166</sup> Kemudian Colquitt mengatakan Kinerja merupakan serangkaian tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh kompensasi dan melanjutkan pekerjaan, *task performance is the set of explicit obligations that an employee must fulfill to receive compensation and continued employment.*<sup>167</sup> Dan Robert L mengatakan juga *performance management concept, skill, and exercise*. Maksudnya adalah manajemen kinerja adalah konsep keahlian disertai dengan latihan.<sup>168</sup> Sedangkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli adalah dalam Uhar saputra sebagai berikut:<sup>169</sup>

1. *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan, atau pelaksanaan tugas pekerjaan.(Pariata Westra et.al 1977:246)
2. Kinerja adalah proses kerja seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu (Bateman, 1992:32)
3. Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan,

---

<sup>165</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi kelima, Cet ke-12* (Jakarta: Raja Grafindo, 2017), hlm. 2.

<sup>166</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 87.

<sup>167</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Penn Plaza, New York, NY 10121. Copyright © 2015), hlm. 33.

<sup>168</sup> Robert L. Cardy and Brian Leonard, *Performance Management, Concepts, Skill and Exercise* (New York: Park square, 2015), hlm. 3.

<sup>169</sup> Uhar Suhar Saputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: 2010, Refika Aditama), hlm. 145.

sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan tertentu. (Nanang Fatah, 1999:19)

4. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period.* (Bernadin dan Russel dalam Ahmad S Ruky, 2001:15)
5. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:67)
6. *Basically, it (performance) means an outcome a- result. It is the in point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain thigs, whether tangible product less tangible service. To the extent that this intraction results in outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient.*

Menurut Payman J. Simanjuntak kinerja adalah tingkat **pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.**<sup>170</sup> Selanjutnya dikatakan oleh Prawiro Sentoso mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi **sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.**<sup>171</sup> **Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berkelangsungannya kegiatan untuk dicapai.**

Kinerja menurut Rivai adalah **prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan yang sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.**<sup>172</sup> Melalui pandangan tersebut, kinerja memiliki empat aspek, yaitu: (1)

---

<sup>170</sup> Payman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Indonesia, 2015), hlm. 56.

<sup>171</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Kinerja Guru, Konsep Strategi dan Implimentasi* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2016), hlm. 69.

<sup>172</sup> Veithzal Rivai, dkk, *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Cet Ke-4* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 17.

<sup>103</sup> kemampuan; (2) tujuan organisasi; (3) tingkatan tujuan yang dicapai; (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan anggota dalam perusahaan.<sup>173</sup>

Sementara itu, Cassio dan Peterson menjelaskan, kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas pekerjaan. Pendapat lain diungkapkan Luthans dengan pendekatan tingkah laku, kinerja adalah kualitas dan kuantitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>174</sup>

Tidak jauh berbeda Ismail Nawawi berpendapat kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi.<sup>175</sup> Kemudian Moeheriono berpendapat kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.<sup>176</sup> Kinerja diukur melalui kriteria atau standar tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat dibutuhkan guna memberikan tolak ukur keberhasilan organisasi. Mengenai konsep kinerja Jhon Shield menjelaskan bahwa terdapat dua hal penting dalam konsep kinerja yaitu subjektivitas dan keterkaitan. Konsep kinerja diukur dan didefinisikan oleh pengguna hasil kerja bukan hanya tinggi atau rendah. Ukuran kinerja ditentukan oleh pengguna seperti dijelaskan.

---

<sup>173</sup> *Ibid*, hlm. 17.

<sup>174</sup> Hamzah B. Uno & Nina Lematenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 121.

<sup>175</sup> Ismail Nawawai, *Manajemen Perubahan, Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis* (Surabaya, Ghailia Indonesia, 2014), hlm. 213.

<sup>176</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cat. Ke-2* (Bogor: Ghailia Indonesia, 2010), hlm. 60.

*Two important facets of performance: first, it is a subjective, constructed (and hence frequently contested) phenomenon; second, and relatedly, it is open-ended and multidimensional. In short, what is important about performance is not just how 'high' or 'low' it is but also how it is defined and measured, by whom and for what purpose.*<sup>177</sup>

Kinerja dapat dihasilkan oleh individu, kelompok, organisasi hal ini seperti disampaikan Rothwell bahwa *Performance can be an elusive concept. It deals with the outcomes, results, and accomplishments achieved by a person, group, or organization.*<sup>178</sup> Kinerja individu menentukan bagaimana kinerja organisasi, kinerja sebagai aspek penting dalam kehidupan berorganisasi.

*Job performance, in general, is a critical factor for business success. The importance of job performance in organizations creates a challenge in front of management regarding recruitment and selection of manpower, training, and motivating them. Job performance is considered an important variable in this concern because of its role in affecting the organizational results and outcomes.*<sup>179</sup>

Terkait dengan kinerja guru, maka sebelum membahasnya perlu dijelaskan terlebih dahulu pengertian guru. Guru <sup>231</sup> merupakan sebuah profesi yang harus dilakukan secara profesional, terkait dengan kegiatannya dalam melakukan proses belajar dan mengajar serta kegiatannya terkait dengan kedinasan. Maka kinerja guru juga berkaitan dengan kegiatan wajib bagi guru mulai dari perencanaan, kemudian pengelolaan pembelajaran dan akhirnya melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.

---

<sup>177</sup> Jhon Shield, *Managing Employee Performance And Reward* (Ny: Cambridge University Press, 2001), hlm. 20.

<sup>178</sup> William J. Rothwell, Carolyn K. Hohne, and Stephen B. King, *Human performance improvement: building practitioner competence* (Oxford: Elsevier, 2007), hlm. 1. <sup>188</sup>

<sup>179</sup> Mahfuz Judeh, "Assessing the Influence of Job Characteristics and Self-Efficacy on Job Performance: A Structural Equation Modeling Analysis", *European Journal of Social Sciences*, No. 3, 2012, 355-365.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.<sup>180</sup> Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dalam undang-undang ini kedudukan guru sebagai pendidik profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah, pada jalur pendidikan formal yang dinaikkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005). Kemudian dalam Pasal 7 UU RI No. 14: 2005 menjelaskan bahwa "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Selain itu, keberadaan guru merupakan faktor *codisio sine quanon* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, terlebih-lebih dalam era kontemporer ini."<sup>181</sup>

Supardi mengartikan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; (3) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi; (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar; dan (5) kemampuan melaksanakan program pengayaan dan remedial.<sup>182</sup> Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, bersikap positif terhadap pekerjaannya, dan menunjukkan prestasi kerja sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan.

<sup>180</sup> hlm. 2.

<sup>181</sup> User Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), hlm. 7.

<sup>182</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, Ed.1 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 18-19.



<sup>32</sup> Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Sebagai seorang perencana pembelajaran, maka seorang guru harus mampu membuat sebuah perencanaan pembelajaran dengan baik, khususnya terkait dengan pembuatan perangkat pembelajaran yang didesain sedemikian rupa sesuai dengan kondisi dan situasi dimana pembelajaran tersebut akan dilakukan. Sedangkan terkait dengan pengelolaan pembelajaran, <sup>167</sup> maka seorang guru harus mampu <sup>105</sup> mengelola kelasnya dengan baik, sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan sebelumnya sehingga pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

<sup>100</sup> Dalam pengelolaan pembelajaran ini, seorang guru juga harus mampu menciptakan suasana pembelajaran yang baik, kondusif dan menyenangkan bagi peserta didiknya. Pembelajaran yang menyenangkan akan dapat meningkatkan prestasi peserta didiknya, sebaliknya pembelajaran yang tidak menyenangkan akan menyebabkan peserta didik enggan untuk mengikuti proses pembelajaran dengan baik, sehingga prestasi belajar juga akan sulit untuk ditingkatkan. Sedangkan terkait dengan penilaian atau evaluasi hasil belajar, maka seorang guru harus mampu memberikan evaluasi pembelajaran yang baik, kemudian melakukan analisis terhadap hasil evaluasi pembelajaran tersebut, dan akhirnya guru mampu melakukan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran yang telah dilakukannya, baik berupa kegiatan remedial maupun kegiatan pengayaan bagi para siswanya.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dilakukan oleh seorang guru dalam kaitannya dengan <sup>293</sup> proses belajar mengajar untuk <sup>58</sup> mencapai sebuah hasil atau tujuan. Kinerja guru dapat dipandang dari beberapa aspek, baik dari sudut guru maupun siswa. Dari sudut siswa

misalnya menyangkut suatu metode di mana siswa diminta pengoperasian, keterampilan, atau gerakan yang diajarkan di bawah kondisi pengawasan melalui proses pembelajaran, sebaliknya dari sudut guru adalah menyangkut bagaimana instruksi guru dalam memberikan arahan berkaitan dengan aspek-aspek tersebut kepada siswa. Karena itu, dalam proses pembelajaran kinerja ini lebih kepada **interaksi antara tenaga dengan siswa, antara siswa dengan siswa lainnya, atau antara siswa dengan medium instruksional**. Pada saat berlangsungnya kinerja inilah rangsangan disajikan dan dibuat respon-respon, yang pelaksanaannya adalah tindakan mengajar dan tindakan belajar.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah perilaku kerja sesuai tatanan nilai yang berlaku serta **kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja**. Karena itu, **kinerja guru** adalah perilaku kerja yang **sesuai dengan nilai, tugas dan fungsi sebagai guru baik dalam melakukan perencanaan pembelajaran maupun dalam melaksanakan proses pembelajaran**. Kinerja guru yang seperti itu bertujuan untuk mewujudkan tercapainya **tujuan pendidikan dalam rangka mencerdaskan dan membimbing peserta didik sesuai dengan bakat dan minatnya**.

**Terkait dengan** hal tersebut, guru yang memiliki kinerja profesional harus melakukan tiga hal sebagai berikut, yaitu kinerja seorang guru dalam kaitannya dengan perencanaan dan melakukan desain pembelajaran yang dilakukan secara profesional, kemudian kinerja terkait dengan melaksanakan proses pembelajaran yang dilakukan dengan profesional dan kinerja yang terkait dengan proses evaluasi pembelajaran yang juga dilakukan secara profesional.

**Pertama**, kinerja seorang guru yang terkait dengan melakukan perencanaan dan **mendesain program pengajaran yaitu kinerja guru**

dalam membuat perangkat pembelajaran dengan baik yang antara lain terdiri dari Program Tahunan, Program Semester, silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimum).

**Kedua**, kinerja guru dalam kaitannya dengan proses pembelajaran, yaitu seorang guru harus mampu menggunakan media pembelajaran, alat pembelajaran, maupun teknik-teknik pembelajaran yang baik yang dapat menunjang terlaksananya proses pembelajaran dengan baik. Selain itu seorang guru juga harus mampu menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan dari awal sampai dengan proses dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran. Untuk memudahkan menjelaskan konsep kinerja guru tersebut, maka peneliti membuat peta konsep kinerja guru sebagai berikut:

Tabel. 2.2  
Indikator Kinerja Guru

No	Indikator	Subindikator
1	Mendesain Program Pembelajaran (Perencanaan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merumuskan tujuan pembelajaran</li> <li>2. Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran.</li> <li>3. Merencanakan kegiatan belajar mengajar, termasuk di dalamnya: Membuat perangkat pembelajaran, yaitu: Prota (Program Tahunan), Promes (Program Semester), Silabus, RPP (Rencana Program Pembelajaran) dan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimum),</li> <li>4. Merencanakan Penilaian.</li> </ol>
2	Melaksanakan Proses Belajar Mengajar (Pelaksanaan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan Metode pengajaran.</li> <li>2. Menggunakan alat pengajaran.</li> <li>3. Menggunakan media pengajaran.</li> <li>4. Menggunakan bahan pengajaran.</li> <li>5. Menggalakan keterlibatan siswa dalam pengajaran.</li> <li>6. Melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar.</li> </ol>

Dari Tabel 2.2 tentang konsep kinerja guru tersebut, dapat dijelaskan bahwa seorang guru yang memiliki kinerja professional harus menjalankan dua unsure kinerja yang melekat pada diri guru, yaitu mendesain program pengajaran atau membuat rencana pembelajaran, dan melaksanakan proses belajar mengajar. Kedua bagian ini, akan peneliti jelaskan lebih lanjut dalam penjelasan berikut:

### 1. Mendesain program pengajaran atau membuat rencana pembelajaran

Terkait dengan pembuatan rencana pembelajaran atau dalam hal ini mendesain dengan baik program pembelajaran, maka hal ini sangat penting untuk dilakukan. Seorang guru harus mampu untuk membuat sebuah perencanaan yang sistematis, dan sesuai dengan situasi dan kondisi dimana pembelajaran tersebut akan dilakukan. Tujuan dari perencanaan ini adalah agar pembelajaran yang akan dilaksanakan dapat tertata dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran tersebut.

Proses belajar mengajar memang perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap guru harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik.

Mulyasa juga mengemukakan bahwa dalam membuat perencanaan pembelajaran harus memperhatikan minat dan bakat siswa serta tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah dan masyarakat dimana pembelajaran tersebut dilakukan. Dalam kaitannya dengan ini, guru hendaknya mampu membuat perencanaan yang baik, yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada, baik siswa, sekolah maupun lingkungan. Selain itu guru sebagai pemimpin belajar dan sebagai motivator mendorong peserta

didik agar semangat dalam belajar sehingga peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang diajarkan.<sup>183</sup> Guru juga harus menjadi seorang pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus mempunyai standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.<sup>184</sup>

Berkenaan dengan hal ini tersebut, maka berikut akan peneliti sebutkan beberapa unsur yang harus dipenuhi dalam mengembangkan persiapan mengajar, yaitu: Rumusan kompetensinya jelas. Semakin konkret kompetensi, semakin mudah diamati dan semakin cepat dalam membentuk kompetensi yang diinginkan. Persiapan yang dilakukan dalam proses pembelajaran harus bersifat fleksibel, sederhana dan mudah untuk dilaksanakan oleh guru dan siswa. Rencana yang telah dibuat harus mampu menghantarkan pada pencapaian kompetensi yang diharapkan, serta bersifat menyeluruh dan jelas pencapaiannya. Harus dilakukan koordinasi yang baik dalam satu tim pembelajaran, apabila pembelajaran yang dilakukan dengan cara pengajaran satu tim.<sup>185</sup>

Supaya seorang guru dapat membuat perencanaan pembelajaran yang baik, maka seorang guru hendaknya memahami berbagai macam unsur yang harus dipenuhi dalam sebuah pembelajaran, mulai dari teknik dan prosedur pembuatan rencana pembelajaran, media yang akan digunakan, teknik yang akan diterapkan dalam proses pembelajarannya nanti. Hal-hal tersebut perlu dipahami dengan baik oleh seorang guru, sebelum dia membuat perencanaan pembelajaran.

---

<sup>183</sup> Syaiful Sagaia, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Cerdas Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 103.

<sup>184</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 37.

<sup>185</sup> *Ibid.*, 80.

Rencana pembelajaran ini dibuat oleh guru dalam bentuk antara lain, **program tahunan, program semester**, pengembangan **silabus, RPP, KKM, dan lain sebagainya**. Program tahunan yaitu sebuah program selama satu tahun yang akan dirinci secara lebih mendetail ke dalam program semester. Program semester adalah program pembelajaran yang dilakukan selama satu semester. Sedangkan silabus adalah seperangkat perencanaan yang berisi tentang kompetensi inti yang harus dicapai, kompetensi dasar, materi pembelajarannya, indikator yang harus dicapai, tujuan pembelajaran yang hendak dicapai, dan buku pedoman serta alat pembelajaran yang dapat digunakan dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Sedangkan RPP adalah sebuah rencana pembelajaran yang berisi tentang sebuah rencana yang akan dilakukan dalam pembelajaran yang meliputi langkah-langkah dalam pembelajaran, alokasi waktu yang dibutuhkan, evaluasi yang akan digunakan, serta dilampiri dengan materi pembelajarannya. **Sementara itu, KKM adalah sebuah batas minimal penilaian yang wajib dicapai oleh siswa** sebagai gambaran dari kompetensi minimal bagi setiap siswanya.

## **2. Melaksanakan proses belajar mengajar**

Pelaksanaan pembelajaran yaitu sebuah proses yang dilakukan selama pembelajaran dengan langkah-langkah, metode dan teknik tertentu untuk mencapai hasil yang diharapkan.<sup>186</sup> **Dalam pelaksanaan pembelajaran ini, guru harus melakukan beberapa tahap pembelajaran, yaitu:**<sup>167</sup>

### **a. Membuka Pelajaran**

Kegiatan membuka pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk menciptakan suasana pembelajaran yang memungkinkan

---

<sup>186</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar* (Bandung: Sinar Baru, 2010), hlm.136.

<sup>167</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi Kedua* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 11.

siswa siap secara mental untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. Pada kegiatan ini guru harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan siswa serta menunjukkan adanya kepedulian yang besar terhadap keberadaan siswa.

Tujuan dari membuka pelajaran yaitu untuk memberikan informasi kepada siswa akan pentingnya pembelajaran yang akan dilakukan, serta memberikan batasan-batasan tugas yang akan dikerjakan siswa. Memberikan gambaran mengenai metode atau pendekatan-pendekatan yang akan digunakan maupun kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan siswa. Melakukan apersepsi, yaitu langkah yang dilakukan oleh guru dalam mengaitkan antara materi sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari. Mengaitkan berbagai peristiwa yang aktual dengan materi yang akan dipelajari.

**b. Penyampaian Materi.**

Dalam menyampaikan materi pelajaran ini harus dilakukan dengan baik. Penyampaian materi ini merupakan sebuah kegiatan inti. Dalam penyampaian materi guru menyampaikan materi berurutan dari materi yang paling mudah terlebih dahulu.

Untuk memaksimalkan penerimaan materi agar diterima siswa dengan baik, maka seorang guru harus menyiapkan pembelajaran dengan baik, mulai dari perencanaan, metode, teknik dan alat pembelajaran. Tujuan penyampaian materi pembelajaran adalah : Membantu siswa memahami dengan jelas semua permasalahan dalam kegiatan pembelajaran. Membantu siswa untuk memahami suatu konsep atau dalil. Melibatkan siswa untuk berpikir Memahami tingkat pemahaman siswa dalam menerima pembelajaran.

**c. Menutup Pembelajaran Kegiatan.**

Dalam penutupan pembelajaran adalah kegiatan untuk mengakhiri pembelajaran yang sudah dilaksanakan. Dalam kegiatan ini guru

melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan. Tujuan kegiatan menutup pelajaran adalah: untuk mengakhiri pembelajaran sekaligus mengetahui perkembangan siswa selama melaksanakan pembelajaran, dan juga mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan proses pengajaran. Selain itu juga untuk melakukan review atas materi yang telah dilakukan dan sekaligus menghubungkan dengan materi yang akan dilakukan berikutnya.

**d. Menggunakan metode pengajaran.**

Metode merupakan suatu cara kerja yang sistematis yang dipilih oleh guru dalam mencapai tujuan pembelajaran sebagaimana yang diharapkan. Guru harus mampu memilih dan menggunakan berbagai macam metode pembelajaran yang cocok untuk siswa. Dalam memilih metode pembelajaran ini hendaknya memperhatikan berbagai kondisi yang meliputi disekitarnya, baik terkait kemampuan siswa, kesesuaian antara metode dengan materi yang diajarkan, maupun sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Dalam prakteknya banyak juga guru yang menggunakan berbagai macam metode pembelajaran yang bervariasi. Artinya, dalam satu kali pembelajaran guru juga diperbolehkan untuk menggunakan lebih dari satu metode pembelajaran, atau menggabungkan berbagai metode menjadi satu kesatuan yang saling mendukung. Jenis-jenis metode pembelajaran yang dapat digunakan oleh guru, antara lain:<sup>166</sup>

a) Metode ceramah. Metode ceramah merupakan sebuah metode yang disampaikan dengan ceramah dengan pertimbangan guru/dosen berhadapan dengan banyak siswa yang mengikuti pembelajaran. Dengan metode ceramah ini maka proses transfer of knowledge dapat dilakukan dengan baik dari penceramah kepada audiens secara langsung.

---

<sup>166</sup> Martinis Yamin, *Profesionalitas Guru & Implementasi KTSP* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), hlm. 139.



- b) **Metode Diskusi**. Metode diskusi merupakan intraksi antara siswa dan siswa dengan guru untuk menganalisis, memecahkan masalah, menggali dan memperdebatkan topik atau permasalahan tertentu. Diskusi ini dilakukan dengan cara saling bertukar pendapat, saling mengajukan usul dan masukan, dan membicarakan suatu permasalahan secara bersama-sama untuk menghasilkan suatu kesepakatan pemahaman bersama. Melalui metode diskusi ini akan dihasilkan sebuah pemahaman bersama dari hasil diskusi yang dilakukan.
- c) **Metode Demonstrasi**. Demonstrasi dapat diterapkan dengan syarat memiliki keahlian untuk mendemonstrasikan penggunaan alat atau melaksanakan kegiatan tertentu seperti kegiatan yang sesungguhnya. Misalnya seorang siswa menunjukkan sebuah cara dan langkah dalam memadukan warna untuk menghasilkan warna tertentu dalam sebuah karya seni lukis, atau seorang anak yang menunjukkan cara melaksanakan sholat jenazah dalam pelajaran Pendidikan Agama Islam, dan lain sebagainya.
- d) **Metode Latihan (*drill*)**. Latihan merupakan sebuah metode yang digunakan untuk melatih peserta didik memiliki kemampuan dan ketrampilan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Bersama teman-teman memanfaatkan siswa yang telah lulus atau berhasil untuk melatih temannya dan ia bertindak sebagai pelatih, dan pembimbing seorang siswa yang lain.
- e) **Metode Pratikum**, dapat dilakukan kepada siswa setelah guru memberikan arahan, aba-aba, petunjuk untuk melaksanakannya. Kegiatan ini berbentuk praktik dengan mempergunakan alat-alat tertentu, dalam hal ini guru melatih keterampilan siswa dalam menggunakan alat yang telah diberikan kepadanya serta hasil dicapai mereka.

**e. Menggunakan alat pengajaran**

Alat pengajaran adalah segala alat yang dapat menunjang keefektifan dan efisiensi pengajaran. Alat dalam pembelajaran ini merupakan salah satu dari sarana dalam pembelajaran. Setiap guru dapat memilih dan menggunakan alat yang cocok dalam pembelajarannya. Salah satu alat pengajaran adalah alat peraga yang mana alat ini merupakan sebuah sarana pembelajaran yang dapat menunjang bagi terlaksananya pembelajaran dengan baik.

Dengan alat peraga, maka siswa akan lebih mudah memahami materi yang sedang disampaikan.

**f. Menggunakan media pengajaran.**

Kata media memiliki arti perantara atau pengantar. Media pembelajaran secara umum merupakan alat bantu yang dapat digunakan untuk kelancaran proses belajar mengajar. Dengan media pembelajaran diharapkan peserta didik dapat mudah terangsang pemikiran dan pemahamannya terhadap materi yang sedang disampaikan. Ada berbagai macam media dalam pembelajaran, diantaranya: Media Visual, antara lain poster, gambar, dan lain sebagainya. Media Audio antara lain radio, TV dan sejenisnya. Projected still media, antara lain proyektor, LCD, dan lain sebagainya.

**g. Menggunakan bahan pengajaran**

Bahan adalah sebuah materi yang akan disampaikan dalam proses pengajaran. Bahan merupakan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan kompetensi peserta didik. Bahan atau materi pembelajaran harus bersifat dinamis dan memiliki substansi materi yang selalu sesuai dengan perkembangan zaman. Karena itu materi pembelajaran harus mampu menghantarkan peserta didik agar memiliki bekal untuk mengarungi masa depannya.

**h. Menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran**

Seorang guru ketika melaksanakan proses belajar mengajar harus mampu menggalakkan keterlibatan siswa untuk ikut di dalamnya. Kegiatan ini terdiri dari: menggunakan prosedur yang melibatkan siswa pada awal pengajaran maupun dalam proses pembelajarannya, menjadikan siswa dapat terlibat aktif dalam proses pembelajaran, menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif dan menyenangkan,

sehingga siswa akan termotivasi untuk selalu semangat dalam kegiatan pembelajaran.

**i. Melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar**

Melaksanakan evaluasi pembelajaran. Evaluasi merupakan sebuah kegiatan diakhir pembelajaran yang bertujuan untuk mendapatkan informasi <sup>38</sup> sejauh mana keberhasilan peserta didik dan keberhasilan guru dalam proses pembelajaran yang sudah dilakukannya. Evaluasi pengajaran juga merupakan sebuah penafsiran terhadap keberhasilan peserta didik <sup>129</sup> sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan, serta bermanfaat untuk melakukan tindak lanjut yang sesuai. Evaluasi pembelajaran merupakan suatu sarana yang dapat memberikan informasi terkait dengan penilaian atau pengukuran belajar dan pembelajaran.<sup>189</sup>

Terkait dengan kinerja guru, <sup>14</sup> menurut Martinis Yamin, kinerja guru diartikan sebagai perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.<sup>190</sup> Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (guru) yaitu kompetensi dan motivasi guru itu sendiri. Penjelasan terkait dengan kompetensi dan motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Kompetensi**

Jejen Musfah dalam Mulyasa mengatakan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi,

---

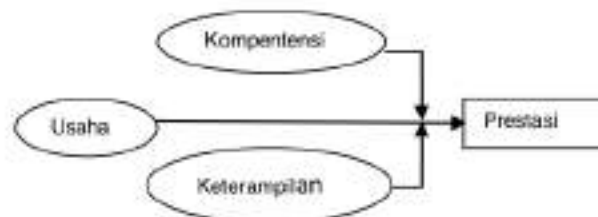
<sup>189</sup> Ace Suryadi dan Wiana Mulyana, *Kerangka Konseptual*.

<sup>190</sup> Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm. 87.

210 pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.<sup>191</sup>

Martinis Yamin dan Maisah menjelaskan kompetensi mempunyai lima karakteristik, yaitu: (1) pengetahuan yang merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran,(2) keterampilan dan keahlian, (3) konsep diri dari nilai-nilai pada sikap, dan citra seseorang, (4) karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi, (5) motif, hasrat, kebutuhan biologis, psikologis, dan dorongan-dorongan lain.<sup>192</sup>

Mc Shane dan Glinow (2008; 36) dalam Martinis Yamin dan Maisah menjelaskan Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performasi unggul, dan Robbins (2003; 40) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemudian Kreitner dan Kinicki (2007; 156) memandang kompetensi dari aspek perbedaan individual yang dihubungkan dengan prestasi. Sedangkan Rober (2007: 157) menggambarkan hubungan antara usaha, kompetensi dan keterampilan dalam berprestasi.<sup>193</sup>



155 Gambar 2.5 Prestasi tergantung pada kombinasi Usaha, Kompetensi dan Keterampilan.

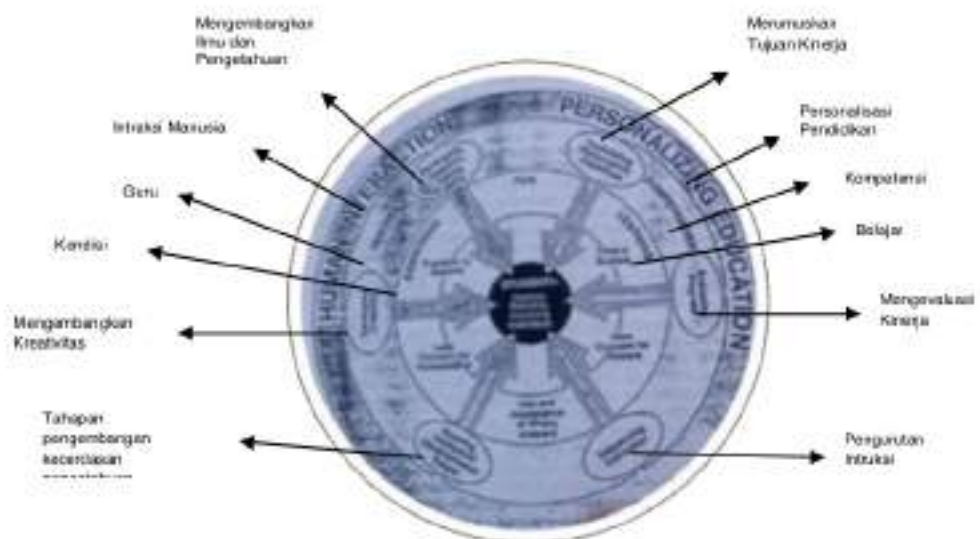
<sup>191</sup> Ijen Mustah, *Peningkatan Kompetensi Guru, Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 29.

<sup>192</sup> Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm. 1.

<sup>193</sup> *Ibid*, hlm. 3.

Pandangan di atas menjelaskan bahwa kompetensi memiliki ciri-ciri khusus berkaitan dengan kemampuan untuk mencapai prestasi. Sedangkan untuk mencapai prestasi yang tinggi diperlukan kompetensi maksimal yang bersifat fisik maupun mental. Dengan demikian, prestasi yang tinggi diperoleh manakala seseorang mengkombinasikan usaha, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki. Dalam kaitan dengan prestasi, lebih lanjut dijelaskan bahwa prestasi tergantung pada kombinasi yang tepat dari usaha, kompetensi dan keterampilan.

Menurut Nasution kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam kegiatan pembelajaran di antaranya adalah kemampuan profesional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, strategi pembelajaran, penguasaan metode, penguasaan bimbingan dan penyuluhan serta penguasaan evaluasi pembelajaran.<sup>194</sup> Sedangkan James Weigand menggambarkan kompetensi sebagai berikut:



Gambar 2.6 Teori Model Developing Teacher Competencies.<sup>195</sup>

<sup>194</sup> Nasution. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 55.

<sup>195</sup> James Weigand, *Developing Teacher Copetencies* (Indiana Universty, 1971) hlm.1.

13  
Terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, maka telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: a. kompetensi paedagogik; b. kompetensi kepribadian; c. Ahsan d; kompetensi sosial; dan d. Kompentensi profesional.<sup>196</sup>

a) Kompetensi Pedagogik

Tugas utama guru adalah mengajar dan mendidik murid di kelas dan di luar kelas. Guru selalu berhadapan dengan murid yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap utama untuk menghadapi hidupnya di masa depan. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (2006; 88), yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah:

Kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman landasan pendidikan; (b) pemahaman tentang peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perencanaan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>197</sup>

17  
b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian, yaitu "Kemampuan kepribadian yang: (a) berakhlak mulia; (b) mantap, stabil, dan dewasa; (c) arif bijaksana; (d) menjadi teladan; (e) mengevaluasi kinerja sendiri; (f) mengembangkan diri; dan (g) religious (BSNP; 88).

175  
<sup>196</sup> Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

<sup>197</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), him. 30.

#### c) Kompetensi Sosial

Seorang guru sama seperti manusia lainnya adalah makhluk sosial, yang dalam hidupnya berdampingan dengan manusia lainnya. Guru diharapkan memberikan contoh baik terhadap lingkungannya, dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagai bagian dari masyarakat sekitarnya. Guru harus berjiwa sosial tinggi, mudah bergaul dan suka menolong, bukan sebaliknya, yaitu individu tertutup dan tidak mempedulikan orang-orang di sekitarnya.

Kompetensi sosial guru sebagai bagian dari masyarakat dapat digambarkan sebagai berikut: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik; (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitarnya.<sup>198</sup>

#### d) Kompetensi Profesional

Tugas guru ialah mengajarkan pengetahuan dengan murid. Guru tidak sekedar mengetahui materi yang diajarkannya, tetapi memahami secara luas dan mendalam. Oleh karena itu, murid harus selalu belajar untuk memperdalam pengetahuannya terkait mata pelajaran yang diampuhnya. Menurut badan Standar Nasional Pendidikan (2006: 88) kompetensi profesional adalah: Kemampuan penguasaan materi pelajaran, secara luas dan mendalam meliputi: (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan; (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai budaya nasional.

---

<sup>198</sup> *Op. Cit.*, hlm. 52.

Menurut Glenn Langfor sifat profesional mempunyai ciri (1) Pembayaran (*Payment*), (2) Pengetahuan dan Keterampilan (*Knowledge and skill*), (3) Tanggung jawab dan tujuan (*Responsibility and purpose*), (4) Layanan profesiona (*The Professional ideal of service*), (5) Kesatuan (*Unity*), (6) Pengakuan (*Recognition*).<sup>199</sup>



Gambar 2.5  
Gambar Sosok Guru Profesional

Menurut Howard M. Vollmer dan Donald L. Mills (1966) dalam Sudarwan Danim mengatakan profesi adalah sebuah jabatan yang memerlukan kemampuan yang khusus, yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani dan memberikan advis pada orang lain.<sup>200</sup>

Sara Bubb dan Peter Early mengemukakan bahwa "Professional development is crucial for organizational growth and school

<sup>199</sup> Glenn Langford, *Teaching As a Profession An Essay In The Philosophy Of Education*

( Published by Manchesster University Press, 1978), hlm. 5.

<sup>200</sup> Sudarwan Danim, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfa Beta, 2012), hlm. 8.



*improvement. The professional growth of teacher and other staff is a key component of developing children's learning*.<sup>201</sup> Pernyataan ini menjelaskan bahwa pengembangan profesional sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan perbaikan sekolah. Pertumbuhan profesional guru dan staf lainnya adalah komponen kunci pengembangan anak-anak.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus, oleh karena itu terpenting dalam profesi guru adalah penguasaan sejumlah kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melakukan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien. Kata lain dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Karena itu kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi.<sup>202</sup> Selanjutnya Usman mengemukakan peran guru adalah menciptakan serangkaian tingkah laku yang berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya.<sup>203</sup>

Surya dalam Kunandar guru profesional akan mencerminkan dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian yang baik dalam materi maupun metode.<sup>204</sup> Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Selain itu guru yang profesional hendaknya mampu memikul tanggung jawabnya baik terhadap pribadi sosial, intelektual, moral dan spiritual. Lebih lanjut Surya berpendapat bahwa

<sup>201</sup> Sara Bubb, Peter Early, *Leading and Managing Comining Professional Development* (London: A Sage Publication Company, 2007), hlm. 1.

<sup>202</sup> Sudarwan Danim, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 8.

<sup>203</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 4.

<sup>204</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 47.

profesionalisme guru mempunyai makna penting yaitu: (1) Memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum, (2) profesionalisme guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah, (3) profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.

Terkait persoalan kinerja guru, di dalam Al-Qur'an surat An-Nisa, ayat 58 Allah berfirman:

• إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.<sup>205</sup>

Terdapat catatan yang penting dari ayat tersebut di atas dalam hubungannya dengan kinerja guru sebagai berikut. Pertama seorang tenaga profesional adalah seorang yang bersifat al-amin (terpercaya), *al-hafdz* (dapat menjaga amanah), dan *al wafiya* (yang merawat sesuatu dengan baik). Kedua, seorang guru profesional dalam pandangan Islam adalah seorang pendidik yang mempunyai keahlian. Ketiga, guru yang profesional dalam pandangan Islam adalah seorang yang bertindak adil.<sup>206</sup>

Selanjutnya Udin menjelaskan ciri-ciri guru profesional, yaitu: (1) mempunyai kometmen terhadap proses belajar siswa, (2) menguasai

<sup>205</sup> Anonim, Al-Qur'an...*Op. Cit.*, hlm. 234.

<sup>206</sup> Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), hlm. 220.

<sup>30</sup> secara mendalam materi pelajaran dengan cara mengajarkannya, (3) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya, dan (4) merupakan bagian dari masyarakat belajar dari lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.<sup>207</sup>

<sup>37</sup> Rosyada menyatakan bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak; b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya; c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan; d) Guru harus menguasai kelas; e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.<sup>208</sup> Sementara itu menurut Daryanto peran guru dalam pembelajaran adalah membuat desain pembelajaran, penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, bertindak mengajar atau membelajarkan.

Dari pengertian mengenai profesi tersebut di atas, berarti unsur terpenting dalam profesi guru adalah penguasaan kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien. Kata lain kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan, karena itu kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi.

## 2. Motivasi Guru

<sup>41</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri

---

<sup>207</sup> Udin Saefidin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 97.

<sup>208</sup> Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: PT. Kencana, 2008), hlm. 80.

197 individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi 102 ekstrinsik). Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung. Sehingga pemahaman tentang motivasi banyak yang 103 mengartikan. Motivasi adalah dorongan, rangsangan dan ataupun pembangkit tenaga, yang dimiliki seseorang, sehingga orang tersebut 104 memperlihatkan perilaku tertentu.<sup>209</sup> Dan motivasi juga sebuah konsep yang digunakan untuk menjelaskan inisiasi, arah dan intensitas perilaku 105 individu. Motivasi merupakan dorongan seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, kekuatan ini dirangsang oleh adanya kebutuhan seperti: (1) keinginan yang hendak dipenuhi, (2) tingkah laku, (3) tujuan, dan (4) umpan balik (Herliriegel dan Slocum, 1979).<sup>210</sup> Motivasi menurut Sumardi Suryabrata dalam Djaali adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.<sup>211</sup>

Beberapa teori berikut dapat menjelaskan berbagai macam upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja guru melalui pendekatan motivasi. Baik atau buruknya suatu kinerja individu itu selalu berhubungan atau bisa dilihat dari motivasi yang ada dalam diri individu tersebut. Berikut terdapat beberapa teori tentang motivasi, termasuk masalah motivasi dalam kinerja seorang guru.

- 1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan). Menurut Maslow (Robbins dan Judge bahwa motivasi seseorang berperilaku karena 208 adanya dorongan dalam diri untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti: kebutuhan makan, minum dll; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang dan

---

<sup>209</sup> Achmad Badawi, *Memotivasi Kinerja Guru* (Jakarta: Al-Wasat, 2014), hlm. 9.

<sup>210</sup> Nyayu Khodijah, *Psikologi Pendidikan* (Palembang: Grafika Telindo, 2011), hlm. 165. 44

<sup>211</sup> Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 101.

kebersamaan (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin ingin dihargai dan dihormati oleh orang lain, dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.<sup>212</sup>

- 2) Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi). Mc Clelland menawarkan sebuah teori tentang Need for Achievement (NACH). Teori ini menyatakan bahwa sebuah motivasi untuk maju bisa muncul karena adanya kebutuhan untuk memiliki sebuah prestasi yang unggul. Dengan adanya kebutuhan untuk memiliki prestasi yang unggul maka seseorang akan memiliki semangat untuk semakin maju dan berkembang. Menurut Mc Clelland ada beberapa karakteristik dari orang yang memiliki prestasi tinggi yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*) dorongan itu untuk mengungguli sehubungan dengan seperangkat standar untuk sukses; (2) kebutuhan akan kekuasaan (membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu tanpa dipaksa tidak akan berlaku demikian; dan (3) memiliki umpan balik antara keberhasilan dan kegagalan yang mereka lakukan.<sup>213</sup>

- 3) Teori Clayton Alderfer (Teori ERG). Teori Clayton Alderfer (Teori ERG), yang menawarkan teori akronim "ERG". Akronim "ERG" adalah huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = *Existence* (adanya kebutuhan akan eksistensi dirinya seperti kebutuhan udara, air, makan, gaji, dan kondisi pekerjaan), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan sosial dan interpersonal yang berarti), dan G = *Growth* (sebuah kebutuhan individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif supaya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Apabila ketiganya digabungkan, maka akan dapat menimbulkan pengertian sebagai berikut: *Pertama*, adanya kesamaan antara teori dari Maslow dan Alderfer. Teori tentang "*Existence*" sangat identik dengan teori hirarki yang pertama dan kedua dalam tawaran Maslow; Sedangkan "*Relatedness*" memiliki kesamaan dengan teori kebutuhan yang ketiga dan keempat menurut Maslow; dan untuk teori "*Growth*"

---

<sup>212</sup> Robert Kreitner, Angelo Kinici, *Organizational Behavior/ Prilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm. 253.

<sup>213</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 62.

memiliki kesamaan pengertian dengan teori "self actualization" menurut Maslow.

*Kedua*, tawaran memiliki berbagai pengertian sebagai berikut: 1) Apabila sebuah kebutuhan tidak terpenuhi, maka akan semakin besar keinginan untuk mampu mencapainya; 2) Apabila kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi akan semakin kuat untuk juga dapat terpenuhi dengan baik; 3) Apabila kebutuhan yang lebih tinggi sulit untuk dipenuhi, maka akan semakin tinggi keinginan untuk mampu memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

4) **Teori Herzberg (Teori dua faktor)**, Dalam teori ini terdapat faktor motivasional yaitu segala sesuatu yang mendorong orang untuk dapat berprestasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri, atau disebut juga dengan faktor intrinsik, sedangkan faktor hygiene adalah faktor yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang, yang berasal dari luar diri seseorang tersebut, atau disebut juga dengan faktor ekstrinsik.

Menurut Herzberg, hal-hal yang termasuk ke dalam faktor motivasional seperti pekerjaan yang dijalannya, keberhasilan yang diraihinya, dan lain-lain. Sedangkan yang termasuk faktor hygiene atau pemeliharaan hubungan antara seseorang dengan orang lain yang mempengaruhi kehidupannya, sistem kehidupan yang melukupinya, maupun kebijakan-kebijakan baik pemerintah maupun lingkungan organisasinya yang kehidupannya. Salah langkah dalam memahami teori Herzberg adalah mengetahui dengan benar faktor mana yang lebih mempengaruhi pada kehidupan seseorang apakah faktor intrinsik yang mempengaruhi ataukah factor ekstrinsik yang mempengaruhi kehidupan seseorang.

5) **Teori Keadilan**. Dalam teori ini, keadilan adalah sesuatu yang perlu ditegakkan. Oleh karena itu teori ini hendak menghilangkan kesenjangan antara kepentingan organisasi dengan keinginan personal. Artinya harus terdapat jembatan keadilan diantara

organisasi dengan tiap orang dalam organisasi tersebut terkait dengan imbalan, jasa, penghargaan dan lain sebagainya.

Penjelasan ini memiliki arti bahwa apabila terdapat ketidakseimbangan antara imbalan yang diperoleh oleh seseorang dengan kerja yang telah mereka lakukan, maka akan dapat terjadi beberapa hal sebagai berikut: 1) Seseorang akan berupaya untuk mendapatkan imbalan yang lebih tinggi, atau mereka akan melakukan sebaliknya yaitu meninggalkan intensitas usahanya ketika tidak mendapatkan imbalan sesuai yang mereka harapkan. 2) Seseorang akan memiliki empat persepsi terkait dengan imbalan dan harapan, yaitu: harapannya terkait dengan imbalan yang diterima dengan kualitas diri, seperti pendidikan yang tinggi, pengalaman yang sudah banyak; 3) imbalan yang diterima dalam sebuah organisasi antara dirinya dengan orang lain yang memiliki kualitas yang relatif sama; 4) sebuah imbalan yang diterima dalam organisasi lain namun memiliki jenis pekerjaan yang sama; 5) peraturan yang berlaku baik dari pemerintah maupun organisasi terkait dengan pemberian imbalan bagi pegawai.

- 6) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan ). Dalam teori ini dikatakan bahwa motivasi akan muncul apabila harapan akan sebuah keberhasilan muncul pada diri seseorang, sehingga dirinya akan berusaha mencapai apa yang diharapkannya tersebut. Artinya, jika seseorang memiliki keinginan untuk mendapatkan sesuatu, dan harapannya sangat besar akan keberhasilan dalam mendapatkan sesuatu tersebut, maka yang bersangkutan akan semakin semangat dan berusaha semaksimal mungkin untuk memperolehnya. Sebaliknya, apabila harapan untuk mendapatkan apa yang diinginkan tersebut tipis, maka yang bersangkutan juga semakin memiliki motivasi yang rendah untuk mendapatkannya.
- 7) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku. Dalam teori ini dikatakan bahwa sebuah motivasi dapat muncul karena adanya penguatan dari factor eksternal. Berbagai macam faktor diluar diri seseorang dapat memberikan pengaruh yang besar kepada seseorang, sehingga orang tersebut akan memiliki perubahan perilaku menuju yang lebih baik.

- 8) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi. Teori ini mengatakan bahwa faktor internal dan eksternal sama-sama dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Termasuk pada faktor internal adalah: (a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri; (b) harga diri; (c) harapan pribadi; (d) kebutuhan; (e) keinginan; (f) kepuasan kerja; dan lain sebagainya

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert Bacal (2005: 3) dalam Martinis Yamin dan Maisah manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus yang dilaksanakan kemitraan, antara guru dengan siswa.<sup>214</sup> dengan terjalannya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, dan guru dan siswa dalam proses pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru. Sementara Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2007: 155) yang dikutip Martinis Yamin menyatakan kinerja merupakan suatu konstruk multidemensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.



Gambar 2.7 Elemen Kinerja dan Faktor yang mempengaruhinya  
Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala

<sup>214</sup> Martinis Yamin, Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* ( Jakarta: Gaun Persada, 2010), hlm. 129.



Dari gambar 2.7 di atas dapat difahami bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan peran. Kinerja kelompok dipengaruhi faktor yang terkait karakteristik tim. Sedangkan kinerja organisasi dipengaruhi oleh beragam karakteristik organisasi. Secara umum kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok dan kinerja kelompok akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja di dalam suatu organisasi (lembaga pendidikan) dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Pertama faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, namun pekerja yang mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.<sup>215</sup>

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memperdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti: dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Demikian pula apakah lingkungan kinerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antarmanusia di lingkungan organisasi, baik antar atasan dengan bawahan maupun di

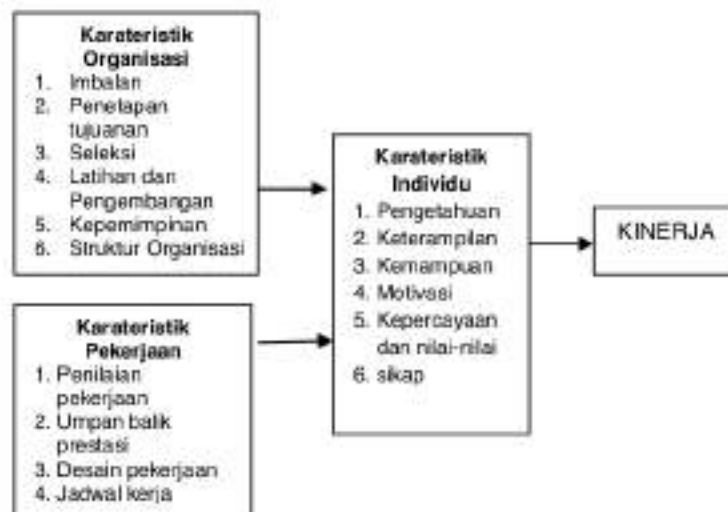
---

<sup>215</sup> *Op cit.* hlm 69.

antara rekan sekerja. Faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Di samping itu, masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi mempunyai kinerja yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.

Kemudian Kopelman menyatakan bahwa: "Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) Karakteristik individu, (3) karakteristik Organisasi, (4) Karakteristik Pekerjaan" Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja guru/karyawan sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik tersebut bisa dilihat pada gambar berikut ini:

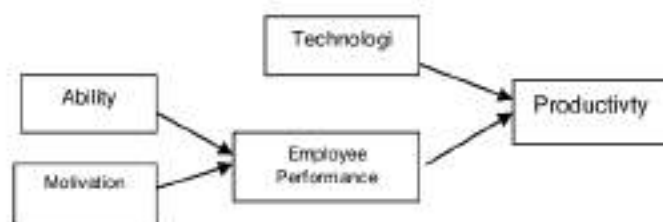


Gambar 2.8 Kinerja organisasi

Sementara Gibson et al (1995:56) menyatakan bahwa faktor-faktor mempengaruhi *performance* (kinerja) adalah:

1. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
2. Variable Organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
3. Variable Psikologis, meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Sedangkan menurut Sutermeister (1976:45) menyatakan produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Bila digambarkan akan tampak sebagai berikut:



Gambar. 2.9. Faktor-Faktor Pembentuk Produktivitas  
(Sumber: Sutermeister 1979: 45).<sup>216</sup>

Dari berbagai pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu kualitas kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

<sup>216</sup> *Ibid*, him. 147.

## Efektivitas, Efisein Model Pengelolaan Kinerja Guru

Efektivitas seringkali di idiomkan sebagai 'mengerjakan hal yang tepat' yaitu, menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai berbagai sasarannya.<sup>217</sup> Pendapat lain mengatakan bahwa Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan ujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.<sup>218</sup> Gibson mengatakan efektivitas merupakan pendekatan tujuan didasarkan pada konsep bahwa organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.<sup>219</sup> Efektivitas juga diartikan sebagai pencapaian sasaran yang telah disepakati bersama atas usaha bersama.<sup>219</sup>

Dalam dunia pendidikan efisiensi dapat dijadikan pijakan untuk mengukur keberhasilan suatu lembaga pendidikan seperti yang dikemukakan Muljani A. Nurhadi (1993) yang menjelaskan dari segi unsur sistem. tetapi kriteria keberhasilan pendidikan selama ini hanya mencangkup aspek proses pembelajaran (*learning or academic process*), belum menunjukkan kepada keberhasilan pengelolaan/ manajemen (*managerial or administrative process and activities*), sehingga efiseinsi dan efektivitas internal maupun eksternal dari lembaga pendidikan tersebut belum dapat dilihat secara lebih jelas. Kriteria keberhasilan organisasi umum dapat pula diterapkan untuk mengukur keberhasilan pendidikan.<sup>220</sup> kata efektivitas, efisien dalam pengelolaan suatu organisasi sangatlah penting, karena efektivitas sering dihubungkan dengan masalah efesiensi. Jika kedua faktor itu

---

<sup>217</sup> Stephen P. Robins, Mary Coulter, *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 8

<sup>218</sup> Mahmudi, *Manajemen Sektor Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm 25.

<sup>219</sup> Gibson, Ivancevish dan Donaly, *Organisasi dan Manajemen Priaku*, (Jakarta: Stuktur Press Erlangga, 1995), hlm. 27.

<sup>220</sup> Mada Sutapa, *Model Pengembangan Sekolah Efektif* (Jurnal FIP UNY, 2017), hlm. 5.

dibandingkan maka faktor efektivitas merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, dan sebelum seorang melakukan kegiatan secara efisien, orang tersebut harus yakin bahwa ia telah melakukan sesuatu yang tepat.

Efektivitas dapat dijadikan barometer untuk mengukur keberhasilan pendidikan. Dalam upaya pengukuran ini mempunyai istilah yang perlu diperhatikan yaitu validasi dan evaluasi. Validasi yang dimaksud adalah serangkaian tes dan penilaian yang dirancang untuk mengetahui secara pasti apakah suatu program pendidikan telah mencapai sasaran yang telah ditentukan. Efektivitas suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari, efektivitas keseluruhan, kualitas, produktivitas, kesiagaan, efisiensi, pertumbuhan, pendayagunaan lingkungan dll.

Untuk melihat efektivitas, dapat dilihat dari kualitas program, ketepatan penyusunan, kepuasan, keluwesan, dan adaptasi, semangat kerja, motivasi, ketercapaian tujuan, ketepatan waktu, serta ketepatan pendayagunaan sarana, prasarana, dan sumber belajar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Konsep efisiensi dan peranannya dalam evaluasi pendidikan dapat lebih dipahami dalam konteks yang lebih luas yaitu konsep optimasi ekonomik. Semua proses optimasi meliputi maksimalisasi nilai yang melekat pada fenomenanya baik butir tunggal maupun butir ganda dalam hambatan-hambatan yang ada di lingkungannya. Maksimisasi keuntungan, optimalisasi utilitas sosial, dan minimisasi biaya adalah contoh proses optimisasi. Efisiensi ekonomi berkait tidak hanya dengan masalah efisiensi teknikal, tetapi juga dengan rasio antara output dengan input.

Konsep efisiensi internal dalam pendidikan (sekolah) bergantung pada paradigma input-output. Efisiensi akan tercapai kalau nilai output pendidikan adalah maksimum untuk biaya input yang ditetapkan atau

biaya input adalah minimum untuk harga tertentu output yang dihasilkan. Paradigma input-output menyelipkan teknologisebagai variabel yang mentransformasikan input menjadi output. Oleh karena itu pengukuran proses produksi dalam pendidikan (sekolah) meliputi: input, teknologi, dan output. Pada umumnya pengukuran input dalam analisis pendidikan menggunakan pengeluaran per siswa (sering disebut dengan "unit cost"). Alternatif pengukuran input dalam kualitas pendidikan mencakup mutu guru, ketersediaan dan mutu fasilitas, bahan-bahan, dan peralatan, dan perbandingan pemanfaatan antara siswa dan guru, siswa dan kelas, atau siswa dan sekolah.

Efektivitas dan efisiensi merupakan indikator dari produktivitas. Efektivitas mengacu kepada pencapaian target secara kuantitas dan kualitas suatu sasaran program. Makin besar persentase target suatu program yang tercapai makin tinggi tingkat efektivitasnya. Efektivitas berkaitan dengan kualitas, sedangkan efisiensi merupakan refleksi hubungan antara output dan input yang bersifat kuantitas. Efisiensi berkaitan dengan besarnya input untuk menghasilkan output dan besarnya tingkat pemborosan. Efektivitas merupakan refleksi kemampuan untuk mempengaruhi terjadinya suatu produk. Keefektivitan menunjukkan besarnya pengaruh terhadap suatu proses produksi. "Effectiveness=quantityxquality, and if either is zero there is no effectiveness". (Holzer and Nagel, 1984). Jadi keefektivitan suatu usaha secara implisit mengandung makna kuantitas dan kualitas.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

**Pertama**, Kompri tahun 2019 dari Universitas Islam Sultan Thaha Saipuddin Jambi dengan disertasi berjudul: *Kompetensi Manajerial Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Provinsi Jambi. Dalam pertanyaan penelitian ini adalah mengapa kompetensi*

*manajerial pondok pesantren belum mampu membuat gurunya memiliki profesionalitas di Provinsi Jambi.*

Ditinjau dari jenis data yang dikumpulkan, Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif analitis, pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisa data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Keterpercayaan dengan teknik perpanjangan keikutsertaan, ketelitian pengamatan, triangulasi data dan konsultasi promotor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial pondok pesantren dalam meningkatkan profesionalitas guru di Provinsi Jambi, yaitu: a) Pondok Pesantren Darussalam Gontor Kampus 12 Jambi Tanjabtim sangat bagus rencana peningkatan profesionalitasnya dengan 100%, pengorganisasian dengan skor 66%, kepemimpinan dengan skor 73% dan pengawasan 100% terlaksana. Pada Ponpes Al-Jauheran Kota Jambi tidak bagus pada rencana dengan skor 17%, pada pengorganisasian hanya 33%, Implementasi kepemimpinan hanya 13% dan pengawasan masih rendah 0%. Berbeda sedikit dengan Pondok Pesantren Darul Fighi, di mana perencanaan 17% terlaksana, pengorganisasian hanya 33%, kepemimpinan untuk peningkatan profesionalitas guru hanya 27% dan pengawasan tidak dilakukan dengan sama sekali 0%. Hasil dari kompetensi manajerial pondok pesantren dalam meningkatkan profesionalitas guru di Provinsi Jambi belum sesuai untuk PMDG Kampus 12 Jambi Tanjabtim tercapai 84% keberhasilan yang tercapai dalam meningkatkan profesionalitas guru. Sedangkan 2 pondok lainnya memiliki nilai hasil hanya 16% keberhasilan pondok Al-Juharen dan Ponpes Darul Fighi Merangin dalam peningkatan profesionalitas guru. Maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompetensi manajerial

pondok pesantren belum mampu membuat gurunya memiliki profesionalitas di Provinsi Jambi disebabkan tidak kurangnya koordinasi, komunikasi dan komitmen kedua pihak.

**Persamaan** penelitian penulis dengan Kompri pada tema profesionalitas guru dan pada metode penelitian. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif analitis, pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisa data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Keterpercayaan dengan teknik perpanjangan keikutsertaan, ketelitian pengamatan, triangulasi data dan konsultasi promotor. Sedangkan **perbedaannya** dalam lokasi Kompri di tiga pondok pesantren, bukan di SMA Muhammadiyah. Kebaharuan penelitian penulis dibanding yang dilakukan Kompri, yaitu penulis bahas mengenai kinerja guru tidak hanya dengan dengan penampilan kerja (mengajar) saja, namun kemampuan guru.

**Kedua**, Muslim tahun 2018 dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan disertasi berjudul: *Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kota Jambi*.

Ditinjau dari jenis data yang dikumpulkan, Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif analitis, pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisa data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Keterpercayaan dengan teknik perpanjangan keikutsertaan, ketelitian pengamatan, triangulasi data dan konsultasi promotor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kota Jambi secara administratif sebagian sudah melaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya



sebagai guru. Namun sebagian guru yang lainnya masih belum melaksanakan kinerjanya dengan baik. Penyebab belum optimalnya kinerja guru tersebut berhubungan dengan masalah kompetensi dan motivasi guru yang masih jauh dari standar. Sedangkan faktor pendukung kinerja guru antara lain karena prinsip pengabdian guru dalam memperjuangkan agama, sudah ada upaya dalam pembinaan profesionalisme guru melalui KKG, MGMP, MKKS, selain itu Kepala Madrasah juga telah melakukan berbagai upaya peningkatan kinerja guru diantaranya menaikkan iuran komite untuk menambah kesejahteraan guru, mengadakan kegiatan IHT untuk meningkatkan kompetensi guru.

Berdasarkan temuan penelitian, maka peneliti mengembangkannya ke dalam tawaran teori tentang kinerja guru, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui dua langkah, yaitu peningkatan kompetensi guru dan motivasi guru. *Pertama*, terkait dengan kompetensi, maka kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. *Kedua*, terkait dengan motivasi, maka faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seorang guru adalah *spirit* atau dorongan dan semangat untuk bekerja, *responsible* atau tanggung jawab terhadap tugas, *interest* atau minat terhadap tugas, dan *appreciation* atau penghormatan terhadap tugas guru. Melalui peningkatan terhadap dua unsur, yaitu kompetensi guru dan motivasi guru, maka kinerja guru akan dapat meningkat secara baik. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kota Jambi juga hendaknya dilakukan melalui peningkatan kompetensi guru dan motivasi guru dengan baik.

**Persamaan** penelitian dengan penulis dengan Muslim pada kinerja guru dan pada metode penelitian, dimana metode penelitian sama-sama kualitatif. Sedangkan **perbedaanya** di mana lokasi penelitian Muslim di Madrasah Tsanawiyah Kota Jambi, bukan di SMA Muhammadiyah. Ada

kebahruan penulis bahas yakni kerja tim, dimana setiap waka dalam bekerja di bantu oleh asisten. **Kebahruan** penulis dibanding yang dilakukan oleh Muslim yaitu penulis membahas pengelolaan kinerja guru yang dilakukan oleh pihak sekolah, sehingga guru bekerja profesional.

**Ketiga**, Djuariati tahun 2018 dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan disertasi berjudul: *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Organisasi Pembelajar dan Perilaku Inovatif, Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*.

Ditinjau dari jenis data yang dikumpulkan, penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, termasuk penelitian survey, karena mengumpulkan data luas dan banyak, serta untuk mencari pembuktian. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kepemimpinan visioner berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) organisasi pembelajar berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja; dan (3) perilaku inovatif berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pada karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, maka kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar, perilaku inovatif, perlu ditingkatkan.

**Persamaan** kajian penulis dengan Djuniarti tema kinerja karyawan pusat pengembangan tenaga pendidik (guru). **Perbedaannya** di mana metode penelitian Djuniarti yaitu kuantitatif bukan kualitatif. Lokasi penelitian Djuniarti di Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, bukan di SMA Muhammadiyah. Kebahruan penulis di banding yang di lakukan Djuniarti yaitu penulis membahas manajemen

kinerja guru tidak hanya pada penampilan kerja (mengajar) saja, namun kemampuan guru.

**Keempat**, Nasir Usman disertasi dengan judul: *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Studi Deskriptif-Analitik Pada SMA Negeri Modal Bangsa dan SMA Negeri 1 Lampeuneurut Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*.

Ditinjau dari jenis data yang dikumpulkan, Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif analitis, pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisa data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Keterpercayaan dengan teknik perpanjangan keikutsertaan, ketelitian pengamatan, triangulasi data dan konsultasi promotor.

Secara khusus penelitian Nasir ini berkesimpulan bahwa: perlu adanya peningkatan kinerja guru melalui berbagai macam kegiatan, seperti diklat, MGMP, dan lain sebagainya. Selain itu, pengawasan dan pengendalian kinerja guru secara intensif perlu dilaksanakan oleh tingkat sekolah dan Dinas Pendidikan. Pengembangan model strategik peningkatan kinerja guru juga tidak lepas dari konteks sistem penghargaan terhadap jabatan profesi dan pengembangan karier keguruan. Penelitian Nasir merupakan satu contoh indikasi jawaban penelitian pada penelitian peneliti, hanya saja penelitian Nasir ini dilakukan di sekolah umum, sedangkan penelitian disertasi peneliti ini dilakukan terkait dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah. Artinya peneliti ingin membuktikan apakah kinerja guru di SMA Muhammadiyah sama dengan sekolah SMA Negeri atau dimana letak perbedaan antara kinerja guru di SMA Muhammadiyah dengan kinerja guru di SMA Negeri.

Hilal Mahmud, dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Kelola: *Journal of Islamic Education Management*, Oktober 2016 Volume 1. Hlm. 1-32, ISSN: 2548-4052. Berjudul: *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kota Palopo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) model pengembangan kinerja guru pada SMA Negeri Kota Palopo; (2) pelaksanaan model pengembangan kinerja melalui supervise pendidikan pada SMA Negeri di Kota Palopo; dan (3) pelaksanaan model pengembangan kinerja melalui pemberdayaan pada SMA Negeri Kota Palopo. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan yang kajiannya bersifat kualitatif-verifikatif untuk mengungkap makna yang ada di balik fenomena realitas sosial tentang pelaksanaan model pengembangan kinerja guru SMA Negeri di Kota Palopo. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi dalam upaya memahami fenomena-fenomena yang berkaitan dengan realitas, situasi, kondisi, dan interaksi yang terjadi dalam pelaksanaan model pengembangan kinerja guru SMA Negeri di Kota Palopo. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Model pengembangan kinerja yang di terapkan di SMA Negeri Kota Palopo adalah model pengembangan kinerja melalui supervise pendidikan; (2) Pelaksanaan model pengembangan kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo belum berjalan optimal karena sejumlah kelemahan, yaitu: (a) perencanaan hanya sebatas penjadwalan kegiatan serta belum dibuat khusus dan detail berdasarkan analisis kebutuhan; (b) pembinaan dan pendampingan belum optimal dan belum fokus pada kebutuhan guru; dan (3) Pelaksanaan model pengembangan kinerja guru melalui pemberdayaan baru sebatas memenuhi kebutuhan persyaratan kenaikan pangkat. Potensi guru belum dimanfaatkan melalui pemberdayaan. Tulisan Mahmud sama

dengan penulis pada tema model kinerja guru yang dilakukan di SMA, hanya saja tidak sama pada penulis pada tema model pengelolaan kinerja guru karena penulis tidak membahas perbedaan lain adalah pendekatan Mahmud adalah kualitatif dan penulis juga kualitatif.

Muhammad Arifin dalam *Journal International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015, ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039, Published by Canadian Center of Science and Education. Berjudul: *Journal International yang ditulis oleh H. Muhammad Arifin dengan judul The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompetensi organisasi untuk kepuasan dan kinerja guru sekolah menengah di Kota Jayapura, Papua, Indonesia. Penelitian itu dilakukan pada 117 responden dari 346 guru dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis SEM metode dalam program AMOS. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan kepuasan kerja guru tidak signifikan. Sementara, motivasi kerja mempengaruhi pekerjaan guru secara positif dan signifikan kepuasan, tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, ternyata budaya organisasi hanya memiliki pengaruh positif pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>221</sup>

Koswara, Rasto dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 61-71: Berjudul *Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi*.<sup>222</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru baik yang

<sup>221</sup> H. Muhammad Arifin, *Journal International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015, ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039, Published by Canadian Center of Science and Education.

<sup>28</sup> sudah mengikuti sertifikasi profesi maupun yang belum mengikuti sertifikasi profesi. Metode penelitian menggunakan explanatory survey. Teknik pengumpulan data menggunakan angket skala 5 model scale. Responden rating adalah 88 guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Bandung. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompetensi dan kinerja guru berada pada kategori tinggi; (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja guru baik guru yang belum mengikuti sertifikasi profess maupun yang sudah mengikuti sertifikasi profesi; dan (3) terdapat perbedaan kompetensi dan kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi dengan yang sudah mengikuti sertifikasi profesi.<sup>222</sup>

<sup>3</sup> Usman, Sowiyah & Sumadi dalam *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan FKIP UNILA* Volume 1 Nomor 2 Tahun 2013 berjudul *Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*.<sup>18</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tanggamus, (2) pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tanggamus, (3) pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi manajerial kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru sebesar 78,0%. (2) kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 79,6%, (3) secara bersama-sama kompetensi manajerial dan

---

<sup>222</sup> Koswara, Rasto, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, hlm. 61-71

<sup>18</sup> kompetensi supervisi kepala sekolah memberika pengaruh dan signifikan sebesar 80,5%.

Tulisan Usman, Sowiyah & Sumadi **sama** dengan penulis pada tema kinerja guru, hanya saja **tidak sama** pada tema kompetensi manajerial dan pada tema kompetensi supervise kepala sekolah, karena penulis tidak membahas itu perbedaan lain adalah **pendekatan** penelitian Usman dan kawan-kawan adalah kuantitaif, sedangkan penulis memilih pendekatan kulitatif.

## **BAB III**

### **DESKRIPSI LOKASI, TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi**

##### **Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Palembang**

#### **1. Historis**

SMA Muhammadiyah 1 Palembang terletak di kota Palembang, tepatnya di Jalan Balayuda No. 21A KM. 4,5 Palembang Sumatera Selatan. Berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Palembang pada bulan Agustus tahun 1956, atas dasar gagasan dari Drs. Slamet Puspongoro selaku Pimpinan Daerah Muhammadiyah Palembang Bangka yang sekarang menjadi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Selatan (PWM). Semula SMA Muhammadiyah 1 Palembang menempati gedung sekolah dasar Muhammadiyah 1 Bukit Kecil Palembang. Tahun 1958 dipindahkan ke PGA Negeri Jalan Balayudha Km 4,5 Palembang dengan waktu belajar siang (sore) hari selama 10 tahun. Kemudian SMA Muhammadiyah 1 Palembang berpindah lagi kegedung SMA Negeri 3 Palembang jalan Jenderal Sudirman Km 3,5 Palembang dengan waktu belajar tetap sore hari dari tahun 1968-1980.

Sebelumnya tahun 1978 atas saran dan petunjuk Bapak M. Saeri, Kepala Bidang Pendidikan menengah umum Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Sumatera Selatan mengusulkan kepada SMA Muhammadiyah 1 Palembang untuk membangun gedung sendiri. Bulan Juli Tahun 1980 atas persetujuan pengurus Muhammadiyah Kodya Palembang dibangunlah tiga ruang belajar diatas tanah milik Perserikatan Muhammadiyah, dengan kerja keras dan proses yang panjang akhirnya pada tanggal 15 Januari 1981 keluarlah ijin operasional dari Kantor Wilayah Debdikbud Sumatera Selatan Bidang Pendidikan Menengah Umum (PMU) Nomor 005/1956.



SMA Muhammadiyah 1 Palembang berstatus disamakan berdasarkan kepada sebagai berikut:

- a. Surat Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Depdikbud No. 077/C/Kep/I/1985 tanggal 17 Januari 1985.
- b. Piagam Dirjen Dikdasmen Depdikbud Nomor: 009/C/Kep/I/1990 tanggal 24 Januari 1990 SMA Muhammadiyah 1 Palembang tetap berstatus disamakan.
- c. Piagam Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah No. 37/C/Kep/MN/1996 tanggal 26 Maret 1996 SMA Muhammadiyah 1 Palembang kembali diakreditasi oleh Badan Akreditasi Sekolah Nasional dan Terakreditasi A. Surat No. 11.00. Ma. 0005.05 tanggal 31 Desember 2005.
- d. Tanggal 9 Nopember 2011 kembali mendapatkan Akreditasi A dari Badan Akreditasi Sekolah Nasional Nomor: Ma. 011030.
- e. Tanggal 26 Oktober 2016 telah diakreditasi dengan nilai 98 peringkat A (Amat Baik) berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP.S/M Nomor: Ma. 032051.

Pimpinan sekolah yang pernah bertugas di SMA Muhammadiyah 1 Palembang sejak awal berdirinya adalah:

- |                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| 1) Tahun 1956 – 1963      | : Drs. Slamet Pusponegoro          |
| 2) Tahun 1963 – 1963      | : M. Junus Wadjidun                |
| 3) Tahun 1963 – 1997      | : Harun Yahya                      |
| 4) Tahun 1997 – 2002      | : Drs. Alwi Sarkiti                |
| 5) Tahun 2002 – 2002      | : Abid Jazuli, SE                  |
| 6) Tahun 2002 – 2003      | : Drs. Muhamad Yusup               |
| 7) Tahun 2003 – 2007      | : Drs. Effendi. AS                 |
| 8) Tahun 2007 – 2007      | : H. Hatta Wazzol, SE              |
| 9) Tahun 2007 – 2011      | : Drs. Effendi. AS                 |
| 10) Tahun 2012 – 2016     | : H. Rosyidi, M.Pd.                |
| 11) Tahun 2019 – Sekarang | : H. Rosyidi, M. Pd <sup>223</sup> |

---

<sup>223</sup> Dokumentasi SMA Muhammadiyah 1 Kota Palembang, 28 Januari 2019.

## 2. Tujuan Pendidikan Sekolah Muhammadiyah<sup>224</sup>

Secara umum pendidikan Muhammadiyah adalah membentuk manusia muslim yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cakap, percaya pada diri sendiri, berdisiplin, bertanggung jawab dan cinta tanah air. Menumbuhkan motivasi dalam diri peserta didik untuk menjadi kader Muhammadiyah, secara operasional, maka pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Palembang bertujuan:

- 1) Dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
- 2) Dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang ke-Islaman, ke-Muhammadiyah, dan bahasa Arab yang bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungan sekitarnya.
- 3) Dapat meningkatkan rata-rata perolehan nilai UNBK dan USBN mencapai 70 (baik)
- 4) Dapat meningkatkan perolehan lulusan yang diterima di PTN dan PTS favorit mencapai 75%.
- 5) Dapat meningkatkan prestasi akademik peserta didik (*Olimpicad* dan *Olympiade Sains*) di tingkat kota, Provinsi, dan Nasional.
- 6) Dapat meningkatkan prestasi nonakademik peserta didik (Tapak suci/ ekstrakurikuler) di tingkat kota, Provinsi dan Nasional.
- 7) Dapat meningkatkan proses pembelajaran berbasis TIK/ICT.
- 8) Dapat meningkatkan proses pembelajaran berwawasan lingkungan.

### a) Tujuan Jangka Panjang

Merujuk pada tujuan Pendidikan Nasional dan Tujuan Pendidikan Muhammadiyah maka tujuan pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Palembang dapat dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>224</sup> Dokumentasi SMA Muhammadiyah 1 Kota Palembang, 15 Februari 2019.

- a) Meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, berbudi pekerti luhur, dan berakhlak mulia serta percaya pada diri sendiri serta bertanggung jawab.
- b) Menanamkan rasa cinta tanah air dan bangsa serta negara kesatuan Republik Indonesia atas dasar persamaan hak dan kewajiban, keanekaragaman suku bangsa, agama dan ras.
- c) Meningkatkan prestasi lulusan sehingga mampu bersaing dengan lulusan SMA lain terutama dalam memasuki perguruan tinggi negeri dan swasta yang bermutu serta mampu bersaing dalam bursa tenaga kerja baik lokal, regional maupun global.
- d) Meningkatkan kemampuan berbahasa terutama bahasa Indonesia, bahasa Arab dan bahasa Inggris.
- e) Meningkatkan kualitas keterampilan peserta didik terutama dalam bidang seni, olah raga dan komputer.

**b) Tujuan Jangka Pendek**

- a) Peserta didik dapat melaksanakan sholat dan ibadah khusus lainnya secara tertib dan teratur berdasarkan tuntunan Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits seperti yang diajarkan di perguruan Muhammadiyah.
- b) Peserta didik semakin tertib dalam melaksanakan upacara bendera, peringatan hari-hari besar nasional dan keagamaan.
- c) Terjadinya peningkatan prestasi belajar dengan adanya peningkatan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) setiap semester.
- d) Terbentuknya kelompok-kelompok belajar peserta didik yang gemar pada bidang atau mata pelajaran tertentu.
- e) Meningkatkan prestasi Ekstrakurikuler terutama yang telah mencapai level kota, provinsi dan nasional.

### **3. Visi dan Misi Sekolah<sup>225</sup>**

#### **a) Visi Sekolah**

Terwujudnya kecerdasan spiritual, intelektual, emosional dengan landasan nilai-nilai Al-qur'an dan sunnah serta menjadi sekolah berprestasi, Islami dan berkarakter serta berwawasan lingkungan.

#### **b) Misi Sekolah**

- 1) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan warga sekolah kepada Allah SWT.
- 2) Melaksanakan proses bimbingan belajar yang intensif untuk meningkatkan nilai USBN dan UNBK.
- 3) Melaksanakan program pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di PTN dan PTS favorit.
- 4) Melaksanakan program pembelajaran yang mampu mengaktualisasi jati diri peserta didik yang unggul dalam bidang akademik.
- 5) Melaksanakan program pembelajaran yang mampu mengaktualisasi jati diri peserta didik yang unggul dalam bidang non akademik.
- 6) Melaksanakan pembelajaran berbasis TIK/ICT
- 7) Melaksanakan pembelajaran berwawasan lingkungan.

### **4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

SMA Muhammadiyah 1 Palembang merupakan lembaga pendidikan formal yang di dalamnya terdapat pimpinan/kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, pengawas SMA Muhammadiyah, tata usaha, dan siswa. Agar sekolah dapat melaksanakan proses pembelajaran yang baik dan lancar perlu adanya organisasi yang terorganisir, dengan organisasi yang terorganisir sekolah dapat melakukan pembagian tugas yang merata pada semua jajaran. Dengan demikian pada suatu organisasi

---

<sup>225</sup> Dokumentasi SMA Muhammadiyah 1 Palembang, 22 Februari 2019.