

c) Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah sebuah pekerjaan professional yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang telah memiliki kualifikasi pendidikan sebagai guru. Hal ini didukung oleh peningkatan professional sebagai guru melalui pendidikan profesi guru. Profesi adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh seseorang secara khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru sesuai dengan undang-undang memiliki prinsip sebagai berikut: memiliki bakat dan minat serta panggilan jiwa untuk melakukan pembelajaran yang baik, memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, mempunyai kompetensi keilmuan sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam mengemban tugas keguruan, memiliki penghasilan yang sesuai dengan prestasi kerja dan bidang kerjanya, memiliki kesempatan dalam meningkatkan keprofesionalan berkelanjutan sebagai seorang guru, mempunyai jaminan atas perlindungan hukum dalam melaksanakan tugasnya, dan mempunyai kewenangan penuh, hak dan tanggung jawab dalam mengembangkan profesi keprofesionalannya sebagai seorang guru.

d) Sosial

Kompetensi sosial ini adalah sebuah kemampuan untuk dapat berhubungan dengan orang lain secara baik. Oleh karena itu seorang guru harus mampu membina hubungan yang baik antara dirinya dengan sesama guru, dirinya dengan peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya turut dipengaruhi oleh pengaruh orang lain. Terkait dengan kompetensi sosial ini, lebih lanjut dapat dilihat

dari penjelasan kepala SMA Muhammadiyah yang berinisial RUS sebagai berikut:

Dalam penilaian saya, guru-guru disini selain selain memiliki kompetensi pedagogik dan kepribadian yang baik, mereka juga memiliki kompetensi sosial yang sangat baik, hal ini antara lain dapat dilihat dari komunikasi antar teman sejawat yang berjalan dengan baik, kemampuan mereka dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat sekitar sekolah dengan baik, serta kemampuan mereka yang berinteraksi dengan orang tua murid dengan baik, serta banyak diantara mereka yang juga menjadi pemuka masyarakat di daerahnya masing-masing. Semua kompetensi sosial tersebut dapat menunjang kemajuan sekolah ini, karena pada akhirnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah ini semakin meningkat.³³⁴

Penjelasan tersebut memberikan pengertian bahwa kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan terutama terkait dengan kecakapan sosialnya, karena kecakapan sosial dan kemasyarakatan ini juga sangat penting bagi keberhasilan seorang guru dalam profesinya menjadi pendidik. Mengenai kompetensi sosial, Mungin Edy Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru untuk dapat berhubungan, bergaul, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar.³³⁵

Saiful Hadi juga berpendapat bahwa kompetensi sosial merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam kaitannya dengan orang lain yang meliputi: a). kemampuan melakukan komunikasi dengan baik antar teman sejawat dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional, b). kompetensi untuk mengenal lebih dekat terkait dengan organisasi kemasyarakatan disekitarnya, c). kompetensi

³³⁴ Hasil wawancara dengan Kepala SMA Muhammadiyah 1 Palembang, 17 Mei 2018.

³³⁵ Mungin Edy Wibowo, *Sertifikasi Profesi Pendidik*, www.suara-merdeka.com, diakses pada 16 April 2017.

yang terkait dengan pengenalan dirinya sebagai seorang individu terhadap orang lain dan masyarakat disekitarnya.

Dari penjelasan tersebut, maka seorang guru yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya memiliki kemampuan dalam ranah pedagogik dan kompetensi personalnya saja, akan tetapi juga harus memiliki kecakapan sosial yang baik dalam hubungannya dengan sosial kemasyarakatan, maupun kemampuannya dalam berkomunikasi secara efektif dengan lingkungan tempat dia bekerja maupun diluar tempat dia bekerja. Terkait dengan hal tersebut, Rahman menyatakan bahwa kinerja seorang guru dapat dinilai dari kecakapan personal maupun kecakapan sosial, yang semua itu dikenal dengan sebutan kompetensi guru.³³⁶

2) Motivasi

Untuk memotivasi guru agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka SMA Muhammadiyah membuat sistem penghargaan yang unik. Pada dasarnya motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Sistem penghargaan ini berbeda pada SMA Muhammadiyah 1 Palembang di mana penghargaan diberikan kepada guru bukan gaji, namun lebih dari itu kebutuhan dasar manusia makanan, pakaian, perumahan hal ini sesuai dengan teori Maslow di bawah ini:

³³⁶ Rahman dkk, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alqaprint Jatinangor, 2009), hlm.23.



Gambar 3. 2.
Hirarki Maslow tentang Motivasi

Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi ingin memenuhi kebutuhan berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga urutan yang paling tinggi. Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar sistem hirarki kebutuhan dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima kebutuhan tersebut sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan Fisiologis.** Makanan, air, seks, tempat perlindungan.
- b. **Kebutuhan Rasa aman.** Perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidak pastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga kan

menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

- c. Kebutuhan Sosial. Memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.
- d. Kebutuhan Harga Diri. Kebutuhan akan prestasi, kecakupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. (Kondisi kehidupan industri modern hanya memberi sedikit kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri untuk menemukan pentaraan.³³⁷

Motivasi yang ada pada diri guru selama ini mengantarkan lulusan sekolah menjadi lulusan yang siap diterima masyarakat atau produktivitasnya tinggi. Salah satu tugas yang dilaksanakan oleh guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah tersebut. Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas mendidik, guru memegang beberapa jenis peranan mau tidak mau sudah dilaksanakan secara profesional oleh guru, pada tataran pelaksanaan kinerja kepala SMA Muhammadiyah 1 Palembang sangat mengintruksikan guru dalam melengkapi perangkat pembelajaran sebelum proses pembelajaran dilaksanakan, menggunakan multimedia dalam mengajar serta menyiapkan evaluasi.

Dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang yang tidak ada adalah keharusan untuk melakukan penelitian. Penelitian sangat dibutuhkan bagi setiap guru sebagai bentuk

³³⁷ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers Inc, 1954), hlm. 35-46.

pengembangan diri. Penelitian ⁵⁰ dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Hal ini belum mendapat perhatian khusus dari kepala sekolah, penelitian yang dilaksanakan sebatas untuk persyaratan kenaikan pangkat, pada dasarnya penelitian yang dilakukan oleh guru bisa memberikan wawasan tambahan supaya bekerja profesional.

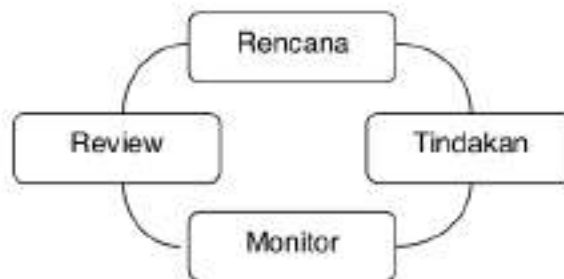
SMA Muhammadiyah 1 Palembang menyakini dengan dengan pengelolaan kinerja guru, sudah sesuai dengan harapan sekolah karena menghasilkan siswa-siswi yang berpotensi dan berprestasi, ⁵¹ dan nantinya dapat berguna bagi keluarga, bangsa dan negara. Dan sekolah Muhammadiyah 1 Palembang dapat menjadi percontohan bagi SMA Muhammadiyah di Wilayah Sumatera Selatan.

Model pengelolaan kinerja guru yang dikembangkan di SMA Muhammadiyah 1 Palembang yaitu supervisi pendidikan yang teratur dan sistematis antara supervisor (pengawas sekolah/kepala sekolah/guru senior) melalui tahapan sebagai berikut: (1) tahap pra observasi, dilaksanakan sebelum supervisor kelas, mensupervisi administrasi guru untuk memastikan kesiapan guru dalam mengajar, (2) tahap pelaksanaan observasi di dalam kelas dan mencatat temuan/kinerja guru dalam pembelajaran, (3) tahap post-observasi/repleksi, dilaksanakan setelah pelaksanaan observasi di dalam kelas. Tahap post-observasi/repleksi adalah tahap pembinaan, pendampingan dan pengembangan penampilan kerja guru dengan merefleksikan seluruh aktivitas dan mendiskusikan berbagai temuan dalam pelaksanaan observasi. Model pengelolaan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar: 3.3. Model Pengelolaan Pengembangan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

Model pengelolaan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas sekolah sebagaimana digambarkan di atas memiliki kesamaan dengan model manajemen kinerja Deming dengan beberapa terminologi, peneliti menggambarkan model manajemen Deming sebagai berikut:



Gambar. 3.4 Model (siklus) Manajemen Kinerja Deming

Model kinerja Deming dimulai dengan menyusun rencana, sedangkan model pengembangan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang dimulai dengan menyusun rencana kerja dalam penyusunan penjadwalan, setelah penyusunan jadwal berkordinasi dengan kepala sekolah, guru dan pengawas sekolah. Siklus kedua melakukan tindakan pelaksanaan supervisi, dan ketiga memonitor, yaitu mengamati jalannya kegiatan dan hasil. Dari model manajemen Deming dalam pra-observasi (memeriksa kesiapan guru dalam menghadapi kegiatan kegiatan dalam

kelas) pada tahap keempat review yaitu melakukan peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai serta melakukan tindakan perbaikan untuk memastikan pencapaian tujuan. Melakukan pembinaan, pendampingan penampilan kinerja guru, serta merefleksikan seluruh aktivitas dan mendiskusikan berbagai temuan dalam pelaksanaan, dan diwawah dalam rapat pimpinan.

Dalam pengelolaan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang disusun bersama dengan melibatkan semua guru dan karyawan secara demokratis, setelah disusun di sosialisasikan kepada semua pihak untuk diketahui bersama, sehingga program yang disusun mendapatkan dukungan dan perhatian dari semua pihak (*Stakeholder*) dan program tersebut di evaluasi, apabila di butuh perbaikan maka segera akan di lakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.

Desain Pengelolaan dimulai dengan Menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kerja. Sebelum melaksanakan aktivitas sekolah guru rapat/bermusyawarah bersama untuk menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kerja dengan proses komunikasi yang aktif dan efektif sehingga hasil musyawarah ini bukan hanya milik kepala sekolah saja maupun pihak perserikatan, tetapi milik bersama baik guru maupun staf, karena hasil musyawarah merupakan hasil bersama. Dimana komponen masyarakat sekolah harus melaksanakan diamana Robert Bacal menjelaskan dalam buku manajemen kinerja guru bahwa sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan yang dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyedia langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman terhadap suatu pekerjaan yang akan dilakukan, ini artinya ia memiliki sejumlah bagian

yang harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi manajer dan karyawan.³³⁸

Komunikasi berkesinambungan yang dilakukan oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang sangat penting dikembangkan yang akan membawa perencanaan pembelajaran dan harapan kerja lebih baik karena akan menentukan prestasi selanjutnya. Hal demikian di kuatkan pula oleh pemikiran Ken Blanchard dan Garry Ridge yang mengatakan bahwa manajemen kerja harus ada suatu perencanaan yaitu dengan penetapan tujuan, sasaran dan standar kerja sehingga dengan demikian pelaksanaannya akan terarah dan terukur dengan baik.³³⁹

SMA Muhammadiyah 1 Palembang menentukan dukungan dalam pencapaian tujuan kinerja selalu mencari peluang yang bisa berorientasi masa depan karena pendidikan adalah proses jangka panjang yang memperhatikan analisis kebutuhan yang bersifat inovatif, sehingga kepala sekolah, guru, staf dan peserta didik akan seirama apa yang diharapkan dalam pemikiran, dan bisa mencari solusi apa yang menghambat. Karena manajemen kinerja adalah penentuan sasaran yang jelas dan terarah dan di dalamnya terdapat dukungan, bimbingan dan umpan balik agar tercipta peluang yang baik untuk meraih sasaran dan tujuan tanpa adanya suatu kendala yang menyertai peningkatan komunikasi atasan dan bawahan.

Hal ini karena pada dasarnya manajemen kinerja merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati fungsi pokok pekerjaan bawahan. Sebagaimana pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana Robert Bacal

³³⁸ Robert Bacal, *Performance Management*, Terj. Surya Dama dan Yanuar Irwan, Cet; 1 (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 27.

³³⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 29-30.

mengemukakan bahwa komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses dimana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, bagaimana peran kepala sekolah dapat membantu guru. Artinya pentingnya terletak pada kemampuan mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar.³⁴⁰

Peningkatan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang telah dilaksanakan secara sistematis dalam artinya kepala sekolah dan guru telah memiliki rencana kerja baik itu secara tertulis maupun tertuang dalam komunikasi lisan. Kepala sekolah menyampaikan kepada guru, bahwa untuk zaman sekarang guru-guru mengajar sesuai dengan bidang keahliannya, juga masih tetap harus banyak menambah pengetahuan mengikuti seminar, workshop, pertemuan-pertemuan ilmiah, pengajian rutin, dalam meningkatkan kompetensi yang ada pada dirinya.

Dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang adalah Supervisi yang dilakukan Dinas pendidikan, Didasmen, kepala sekolah dan teman sejawat. Pelaksanaan supervisi ini sudah terjadwal baik dari Dinas pendidikan maupun yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil dari supervisi ini akan dinilai oleh kepala sekolah, bagi yang belum mencapai hasil yang ditentukan, maka ditindak lanjuti diikutkan untuk menambah pengetahuannya melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Worksop, serta pelatihan-pelatihan lainnya. Senada dengan layanan supervisi yang dilaksnakan di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Palembang maka model Siklus Deming yang tepat

³⁴⁰ Robert Bacal, *Performance Management*, Terj, Surya Darna dan Yanuar Irwan, Cet; 1 (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 28.

diterapkan di sekolah tersebut. Dimana model tersebut dimulai dari rencana kerja, eksekusi atau pelaksanaan kerja, monitor/pengawasan, penilaian dan review/pengulangan.³⁴¹ artinya ditindak lanjuti kegiatan tersebut.

Peningkatan kinerja seorang guru, maka sebagaimana penjelasan sebelumnya bahwa kinerja seorang guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi dan motivasi dan supervisi. Ketiga komponen ini merupakan faktor yang dapat dijadikan sebagai langkah dalam peningkatan kinerja 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 hal-hal 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. **Ketiga**, supervisi dimana tahapan yang dilakukan *Plan*, rencana termasuk dalam penjadwalan, *Act*, eksekusi, pelaksanaan baik yang dilakukan oleh Dinas pendidikan, Dikdasmen, dan kepala sekolah, *Monitor*, melihat, mengontrol kegiatan dan hasil. *Review*, meninjau ulang dari hasil kegiatan. Ketiga faktor yaitu kompetensi dan motivasi, supervisi tersebut adalah faktor yang dapat dijadikan sebagai sarana dalam peningkatan kinerja guru.

Konstilasi teori teori model pengelolaan dan kinerja guru ini dapat dijelaskan bahwa model yang ada merupakan hasil telaah penelitian yang dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Untuk mengetahui model pengelolaan yang dikembangkan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang, yaitu dengan menggabungkan beberapa

³⁴¹ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook Of Performance Management An Evidence-based Guide to Delivering High Performance* (London : United Kingdom, 2009), hlm. 62.

teori model pengelolaan/manajemen dan kinerja guru yang ada dalam ilmu manajemen. Teori model pengelolaan diantaranya *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* (POAC) yang di kemukakan oleh George. Terry, teori siklus manajemen kinerja Deming dimulai dari *Plan* (menyusun rencana), *Act* (pelaksanaan), *monitor* (pengawasan/meninjau), *review* (meninjau ulang kegiatan), teori siklus manajemen dan teori kinerja guru, teori kompetensi guru serta teori guru profesional diantaranya: *Paymant* (gaji), *Knowledge and skill* (pengetahuan dan keterampilan), *responsibility and purpose* (tanggung jawab dan tujuan), *the professional ideal of service* (pelayanan profesional), *unity* (Kesatuan) and, *recognition* (Pengakuan).

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting karena memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap mutu suatu pendidikan. Apabila gurunya di sebuah lembaga pendidikan memiliki kinerja yang tinggi, maka hal tersebut merupakan sebuah indikator bahwa pendidikan yang berjalan di lembaga tersebut juga akan memiliki mutu yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika guru yang berada di sebuah lembaga pendidikan memiliki kinerja yang jelek, maka dapat dipastikan bahwa mutu pendidikan yang berkembang dalam lembaga tersebut juga jelek seiring dengan kinerja guru-gurunya yang jelek. Oleh karena itu, peningkatan kinerja seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan sebuah langkah yang sangat penting untuk dilakukan. Dan pengelolaan peningkatan kinerja guru tersebut merupakan sebuah tanggung jawab bersama, baik guru sendiri sebagai subjek yang harus memiliki kinerja yang optimal, maupun kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga, masyarakat, serta pemerintah baik daerah maupun pusat.

Dalam upaya untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka terdapat dua unsur yang dapat dijadikan sebagai sarana dalam peningkatan

kinerja guru, yaitu kompetensi dan motivasi. **Pertama**, kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam mengkombinasikan sumber daya personal seperti pengetahuan, kemampuan, kualitas, pengalaman, kapasitas kognitif, sumberdaya emosional, dan lainnya dan sumberdaya lingkungannya seperti peka terhadap kemajuan sains dan teknologi, memiliki jaringan dan komunikasi yang baik dalam masyarakat. Karena itu, kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi empat unsur, yaitu pedagogik, kepribadian, profesional dan kompetensi sosial.

Terkait dengan empat unsur kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar guru tersebut memiliki kinerja yang baik, maka dapat dilihat dari tabel kompetensi guru berikut ini:

Tabel. 3.7
Unsur Kompetensi Guru

NO	KOMPETENSI
A.	Pedagogik
1.	Menguasai karakteristik peserta didik
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3.	Pengembangan kurikulum
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik
5.	Pengembangan potensi peserta didik
6.	Komunikasi dengan peserta didik
7.	Penilaian dan evaluasi
B.	Kepribadian
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
C.	Sosial
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat
D.	Profesional
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

Kompetensi pedagogik adalah Sebuah kompetensi mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian dari seorang guru yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia serta dapat menjadi suri tauladan yang baik. Kompetensi profesional dalam pekerjaan adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang karena memerlukan keahlian khusus dan secara formal dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kedua, unsur yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, oleh karena itu dalam upaya peningkatan kinerja guru maka unsur motivasi sangat diperlukan. Motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja, mampu membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan dunia kerja seseorang. Motivasi ini dapat muncul secara internal maupun eksternal. Secara internal berarti muncul dari dalam diri sendiri, seperti semangat, minat, tanggung jawab personal dan lain sebagainya. Sedangkan secara eksternal muncul karena adanya faktor-faktor dari luar dirinya, seperti adanya sebuah penghargaan baik dalam bentuk pujian maupun kompensasi tertentu seperti gaji atau yang lainnya, yang semua itu dapat muncul dari luar dirinya misalnya dari lingkungan keluarga, masyarakat, maupun negaranya.

Terkait dengan motivasi guru, maka hal-hal 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. Untuk memudahkan penjelasan mengenai empat hal yang mempengaruhi motivasi seorang guru tersebut, maka unsur-unsurnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel. 3.8.
Unsur Motivasi Guru

NO	MOTIVASI
A. Spirit	
1.	Memiliki semangat yang tinggi untuk mengajar
2.	Memiliki motivasi yang tinggi untuk berkarya dan maju
3.	Pantang menyerah dalam menghadapi berbagai macam persoalan
4.	Memiliki kebutuhan untuk mencapai prestasi atau <i>Need for Achievement</i> (NAch)
5.	Memiliki harapan yang tinggi
6.	Suka terhadap tantangan
7.	Berorientasi kedepan
B. Responsible	
8.	Tidak segera puas atas hasil yang sudah dicapai
9.	Selalu mencari cara-cara guna mengatasi setiap hambatan yang ada
10.	Memiliki etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi
11.	Merasa malu atas kegagalan/ tidak terealisasinya program.
C. Interest	
12.	Memiliki minat dan bakat yang tinggi dalam menjalani proses pembelajaran
13.	Mampu melakukan komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat
14.	Melaksanakan proses pembelajaran yang menyenangkan
15.	Memiliki metode pembelajaran yang beragam
16.	Ikut terlibat dalam penentuan kebijakan terkait dengan proses belajar-mengajar
D. Appreciation	
17.	Mendapatkan penghargaan, penghormatan, pengakuan
18.	Terpenuhinya kebutuhan fisiologikal (<i>physiological needs</i>), kebutuhan rasa aman (<i>safety needs</i>), kebutuhan akan kasih sayang (<i>love needs</i>), kebutuhan akan harga diri (<i>esteem needs</i>), dan aktualisasi diri (<i>self actualization</i>).
19.	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri

Melalui semangat bekerja yang tinggi (*spirit*), maka seorang guru akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat dengan baik. Melalui tanggung jawab terhadap tugas (*Responsible*), maka seorang guru akan berupaya untuk dapat memiliki komitmen yang tinggi akan tugas yang diberikan kepada, sehingga semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat dijalankan dengan sungguh-sungguh dan professional. Melalui minat yang tinggi terhadap profesi guru (*interest*), maka minat yang muncul dari dalam hatinya tersebut akan mempengaruhi aktifitas yang dijalankannya menuju aktifitas yang lebih baik, karena seluruh aktifitasnya sesuai dengan bakat dan minatnya tersebut. Dan yang terakhir, melalui penghargaan yang baik terhadap seorang guru (*appreciation*), maka seorang guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan baik. Contoh dari penghargaan ini antara lain pujian secara lisan, penghargaan terkait dengan kesejahteraan guru seperti gaji yang layak bagi GTT, pemberian tunjangan sertifikasi guru, dan lain sebagainya. Beberapa motivasi tersebut akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Dari penjelasan tersebut, maka peningkatan kinerja guru di SMA Muhammadiyah yang ada di kota Palembang dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi guru dan motivasi terhadap guru. Upaya peningkatan kinerja guru tersebut merupakan tanggung jawab bersama, mulai dari guru yang bersangkutan, kepala sekolah, komite sekolah, masyarakat, Dinas Pendidikan, Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Daerah dan Majelis Pendidikan Wilayah Sumatera Selatan. Sebagai contoh, yang harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan adalah peningkatan kompetensi dan motivasi dirinya melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, mengikuti berbagai macam kegiatan-kegiatan dalam peningkatan mutu guru, menumbuhkan semangat diri, dan

tanggung jawab yang tinggi sebagai seorang guru. Sebagai kepala sekolah yang hendaknya dilakukan adalah mengadakan berbagai pelatihan dalam lembaganya terkait dengan peningkatan kompetensi guru, serta memberikan semangat dan penghargaan terhadap para gurunya. Dan untuk pemerintah, yang hendaknya dilakukan adalah mengadakan berbagai pelatihan terhadap guru, serta terus memperhatikan kesejahteraan guru melalui pemberian gaji yang layak, maupun pelaksanaan program sertifikasi guru secara baik dan merata.

Penghargaan terhadap guru melalui pemberian gaji yang layak serta program sertifikasi guru ini perlu dilakukan, karena hal tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru. Dengan berbagai upaya tersebut, maka kinerja guru akan dapat optimal dan pada akhirnya mutu pendidikan khususnya yang ada di SMA Muhammadiyah akan dapat berkembang dengan baik.

BAB IV **PENUTUP**

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian dengan judul model pengelolaan kinerja guru telah mampu membuat guru memiliki kinerja yang baik di SMA Muhammadiyah 1 Palembang, dilihat jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan dengan bertumpu pada temuan-temuan penelitian. Terdapat empat rumusan masalah yang telah terjawab dari penelitian ini, yaitu:

Berdasarkan paparan data dan pembahasan terhadap bagaimana model pengelolaan tenaga pengajar yang dilakukan pihak manajemen sekolah sehingga berakibat pada kinerja guru di SMA Muhammadiyah di Provinsi Sumatera Selatan maka disimpulkan bahwa: "Model pengelolaan Kinerja di SMA Muhammadiyah adalah merupakan model pengelolaan yang berhasil dapat meningkatkan kinerja guru, keberhasilan model tersebut dilihat dari model kinerja guru manajemen *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* (POAC), bahwa POAC yang dilakukan juga mendukung keberhasilan guru tersebut, **Pertama** tahap perencanaan telah mampu melaksanakan tugasnya sebagai manajer untuk melasakana rencana kerja yang telah dibuat sesuai dengan tujuan dan visi, misi sekolah. **Kedua**, tahap Pengorganisasian peran dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin mengorganisir seluruh komponen yang ada disekolah dimulai dengan guru, staf tata usaha dan peserta didik, dalam pelaksanaannya kepala sekolah di bantu oleh wakilnya. Secara tidak langsung pendelegasian tugas terorganisir. Penyelenggaran kerja dilaksnakan secara sistematis, terpimpin, dan terarah. **Ketiga**, Pelaksanaan sebagai realisasi tujuan program kerja yang disusun berdasarkan kebutuhan dan pencapaian yang

dilaksanakan oleh kepala sekolah seperti: dalam Proses Belajar Mengajar diantaranya: guru menggunakan metode pengajaran, guru menggunakan alat pengajaran, menggunakan media pengajaran, menggunakan bahan pengajaran, menggalakan keterlibatan siswa dalam pengajaran dan mengadakan evaluasi dalam proses belajar mengajar. Karena kepala sekolah menjadi barometer dalam proses perencanaan, pemberian motivasi, dan pengawasan. **Keempat,** Pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dibantu oleh keempat wakil kepala sekolah, kegiatan pengawasan dilakukan dengan layanan supervisi, baik supervisi kepala sekolah, teman sejawat serta dari dinas pendidikan dan dikdasmen, pada tahap pengawasan kerja tidak mengalami kendala.

Beberapa faktor yang mendukung kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 di Kota Palembang dapat meningkat dengan baik dapat dilihat diantaranya adalah faktor kompetensi yang sudah terpenuhi, faktor semangat, faktor bakat, faktor minat guru dalam menjalankan tugas profesinya karena faktor kebutuhan sudah terpenuhinya kesejahteraan guru melalui pemberian gaji dan sertifikasi, faktor sarana dan prasarana yang menunjang, faktor adanya dorongan/motivasi melakukan amal ibadah dan mendapatkan pahala sebagai bekal di akhirat, kualifikasi pendidikan yang sudah baik. Metode pelaksanaan sesuai dengan rencana kerja dan terarah sejalan dengan visi, dan misi tujuan lembaga pendidikan. Faktor-faktor ini sudah mengarah pada tujuan lembaga dilihat dari 5 M (*Man, Money, Material, Machine, Method*)

Sedangkan faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja guru terjadi pada guru tidak tetap, karena sertifikasi guru belum merata guru serta pelayanan kesehatan yang mereka belum dapatkan. dan ini dapat menyebabkan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 sebagian kecil belum optimal.

Efektivitas pengelolaan dalam peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari sistem mulai dari input dan proses. Dilihat dari input penerimaan guru melalui jalur test, kualifikasi akademik, kompetensi dan keahlian-keahlian yang dimiliki oleh guru. Kemudian dilihat dari proses upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru, diantaranya dilakukan oleh kepala sekolah pendidikan dan pelatihan seperti; pentaran, seminar, diklat, MGMP, worksop, yang bekerja sama dengan Dinas Pendidikan, Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, kepala sekolah, perserikatan dan masyarakat. Dinas Pendidikan melakukan upaya pembinaan profesional guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), upaya penekanan kepada para kepala sekolah akan pentingnya kesejahteraan guru, seleksi perekrutan guru, dan peningkatan kompetensi guru sekolah. Bekerjasama dengan perserikatan dan komite sekolah beberapa kepala sekolah juga melakukan upaya meningkatkan kesejahteraan guru sekolah dengan menambah upah per jam bagi guru. Selain itu untuk meningkatkan kompetensi guru maka kepala sekolah melalui worksop, seminar, pengajian bulanan, maupun diklat lainnya yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru.

Efisiensi pengelolaan dilihat dari ketepatan dalam mengelola seperti, keuangan, waktu, relatif terlaksana yang membuat model pengelolaan kinerja guru menjadi berhasil, keberhasilan-keberhasilan itu tentunya didukung oleh unsur-unsur pengelolaan kinerja.

Model pengelolaan kinerja guru yang dikembangkan di SMA Muhammadiyah 1 Palembang adalah layanan supervisi kepala sekolah, dan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan Dinas Pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru dalam pendidikan. Pengelolaan kinerja guru tersebut sejalan dengan model kinerja Deming, Torrington dan Hall, Ken Blanchard dan Garry Ridge dimana perpaduan

ketiga model tersebut dapat memecah teori bagaimana model pengelolaan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang Sumatera Selatan.

B. Implikasi

Dari pembahasan dan kesimpulan penelitian ini maka implikasi terkait dengan model pengelolaan kinerja guru SMA di Muhammadiyah I Palembang Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut:

Pertama, Pendekatan teori manajemen yang digunakan pada kajian ini sepenuhnya ada sentuhan ilmu manajemen yang ada di sekolah. Fungsi-fungsi manajerial yang sudah disusun bisa menjadi alat ukur yang ideal, sebab dengan model manajemen kinerja yang tersusun dari program rencana kerja, seorang manajer dapat mengelolah sumber daya manusia. Maka dibutuhkan kompetensi kepala sekolah untuk mempertahankan dan mengembangkan profesional guru.

Ada kekaguman pada sekolah SMA Muhammadiyah 1 Palembang dimana konsep-konsep manajemen dipakai sesuai dengan konsep manajemen formal yang dianjurkan secara akademik. Ini memberikan peluang yang besar bagi peneliti-peneliti di bidang manajemen pendidikan Islam untuk melakukan pendekatan yang berbeda pada kajian manajemen sekolah yang berbasis kinerja. Perpaduan kharisma seorang pemimpin dan ilmu manajemen kinerja melahirkan pola baru yang unik pada manajemen sekolah.

Rencana kerja yang dilakukan kepala sekolah kepada guru yang dilakukan dalam pembelajaran dapat berhasil pada akhirnya, semua guru telah menyusun dan membuat perangkat pembelajaran (silabus dan RPP) berdasarkan hasil penelitian dilihat secara keseluruhan bahwa pengelolaan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang memiliki kualifikasi baik dalam rumusan kompetensi inti (KI1, KI2, KI3, KI4) dan

kompetensi dasar, mendiskripsikan indikator, menyusun bahan ajar, menentukan media pembelajaran, merumuskan tujuan pembelajaran, menentukan metode dan strategi, menentukan langkah-langkah pembelajaran serta menyusun evaluasi pembelajaran. Kemudian dilihat dari kesiapan isi dokumen silabus dan RPP sulit untuk membedakan antara guru mata pelajaran satu dengan guru mata pelajaran lainnya, karena kriteria komponen dalam penyusunan silabus dan RPP terpenuhi semua.

Kedua, kepala sekolah SMA Muhammadiyah di Provinsi Sumatera Selatan harus tetap menjaga agar guru memiliki tanggung jawab terhadap profesinya setiap saat. Tanamkan kepada setiap guru bahwa komitmen dalam menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing harus tetap ditingkatkan. Seorang guru menyadari akan pentingnya tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidika. Guru hendaknya melakukan pekerjaannya sebagai guru dengan penuh dedikasi dan tanggungjawabnya yang penuh.

Profesi guru bisa dilihat dari usaha keras, keahlian dan berat ringannya pekerjaan yang dimiliki wajar mendapat kompensasi yang adil berupa gaji dan tunjangan lainnya. Tugas guru sebagai pembimbing, pelatih, dan pengajar merupakan pekerjaan berat. Guru harus memeras otak, mental, dan fisik untuk untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan demikian juga, harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan jabatannya seperti mengikuti penataran, seminar, diklat, MGMP, worksop, melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Kemudian diberi kesempatan menduduki jabatan sesuai keahlian yang dimilikinya (profesional).

Seorang dapat dikatakan profesional dalam melaksanakan tugasnya apabila memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan bidang tugas yang dijalannya. Alasan lain mengatakan bahwa

memang adakalanya kemampuan kepala sekolah itu muncul secara alamiah, didukung oleh kesempatan dan pengalaman, tetapi efektivitas jauh lebih besar apabila dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pentingnya kemampuan seorang pemimpin akan memberikan dampak baik secara administrasi bagi individu yang bersangkutan maupun bagi lembaga yang dipimpinya.

Guru profesional adalah guru yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan profesi guru dan sangat penting kedudukannya dalam sistem pendidikan. Sebab profesi keguruan mempunyai tugas melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan itu, jelas kiranya bahwa profesi guru dalam bidang pendidikan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesiona guru (pendidik) merupakan keharusan. Terlebih lagi apabila melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal dalam masyarakat pendidikan, yaitu IPTEK. Persaingan global bagi lulusan pendidikan, otonomi daerah, serta implementasi kurikulum.

Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh guru di sekolah adalah memberikan pelayanan kepada para siswa atau peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Dalam keseluruhan proses pendidikan guru merupakan faktor utama yang bertugas mendidik, guru memegang berbagai jenis peranan mau tidak mau harus dilaksanakan secara profesional oleh guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran yang langsung bertatap muka dengan peserta didik, diharapkan berlaku profesional dan penuh pengabdian dalam melaksanakan tugasnya. Setiap guru hendaknya menyiapkan perangkat pembelajaran dan memegang teguh disiplin baik itu saat dawasi ataupun tidak. Hendaknya guru senantiasa berusaha mengembangkan

kemampuan profesi guru dengan memperbanyak pengetahuan baik itu pelatihan, penataran, upgrading, worksop, agar dapat meningkatkan kemampuan kinerjanya.

Kedua, Upaya untuk meningkatkan pengelolaan kinerja guru memerlukan faktor pendukung terutama dilakukan oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) di antaranya yaitu kompetensi dan motivasi. Terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik termasuk kepala sekolah. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dalam menjalankan tugas dilakukan harus mempunyai kemampuan. Parameter kemajuan belajar peserta didik dapat diukur dengan profesional gurnya. Guru profesional sesungguhnya lebih banyak ditentukan oleh kualitas ilmunya, seperti guru yang sudah S1 akan memberikan dampak kepada siswa meningkatnya siswa berprestasi, meningkatnya disiplin siswa dalam proses belajar mengajar. Kemudian untuk sudah S2 akan memberikan dampak kepada guru lebih komunikatif dan mampu memberikan kesadaran kepada siswa. Kemampuan/kecakapan seorang guru inilah yang dimiliki seorang guru yang profesional. Alasan karena guru adalah orang yang paling sering bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Kedua motivasi seorang kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang yang kedua adalah motivasi. Hal-hal 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. Dari sini dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa motivasi guru yang menyebabkan semakin

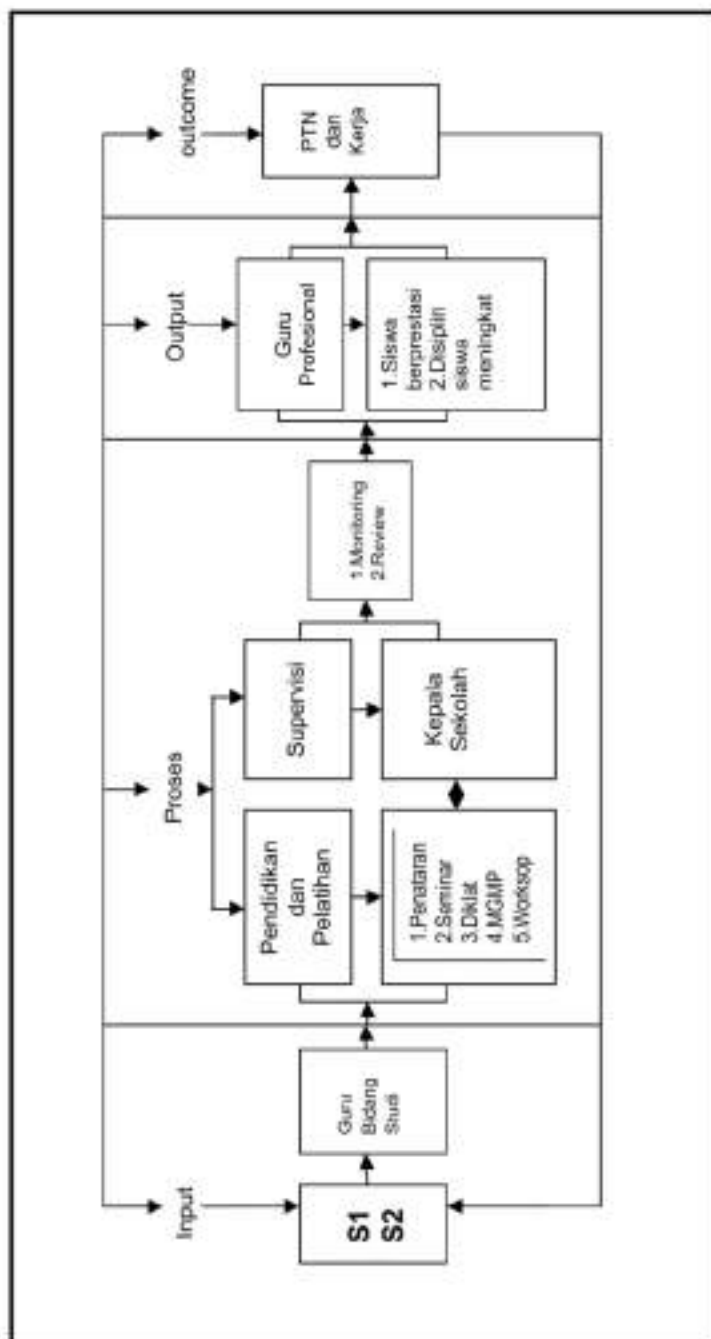
meningkatnya kinerja mereka, antara lain disebabkan oleh antusias menjadi guru karena iman, akhlak, ilmu, amal ibadah dan perjuangan keagamaan, hal ini merupakan sebuah motivasi yang mendasari pendidikan Muhammadiyah masih tetap eksis dan hidup sampai saat ini. Motivasi yang lainnya disebabkan oleh perasaan memiliki tanggung jawab menjadi guru untuk mendidik para siswa menjadi generasi yang handal. Motivasi lainnya disebabkan oleh penghargaan yang tinggi kepada seorang guru, baik melalui penghargaan jabatan, gaji dan kesejahteraan guru. Ketiga, supervisi (pengawasan kepala sekolah), merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, karena dengan pengawasan yang dilakukan kepala dapat meningkatkan disiplin kerja, semangat kerja tinggi, dengan layanan supervisi yang dilakukan oleh Dinas pendidikan, Dikdasmen, kepala sekolah dan teman sejawat menjadi tolok ukur kinerja guru diktakan profesional. Sebab dengan program supervisi yang dibuat dan ditindak lanjuti akan menambah kompetensi bagi guru.

Efektivitas dan efisien dalam lembaga pendidikan merupakan hasil dari pengelolaan kinerja guru berhubungan pada *input, proses, output* dalam pengelolaan kinerja guru di lembaga pendidikan input sekolah berhubungan dengan sumber daya manusia adalah termasuk kualifikasi pendidikan, baik guru bidang studi, sarana dan prasarana yang ada dilembaga pendidikan, pelayanan kebutuhan guru, pelayanan siswa terhadap guru. Sedangkan *proses* merupakan tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesional guru, yang dilakukan oleh kepala sekolah diataranya pendidikan dan pelatihan, seperti penataran, seminar, diklat, MGMP, worksop, itu merupakan uapaya kepala sekolah untuk mencetak guru profesional. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak yang baik terhada tenaga pengajar (guru). *Output* merupakan tujuan dari lembaga

pendidikan dalam mencetak guru profesional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan siswa berprestasi dan disiplin belajar siswa meningkat.

Inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesional kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang dengan melakukan pengawasan setiap *input, proses, output*. Dengan adanya kontrol terhadap kemajuan sekolah Muhammadiyah.

Dibawah ini model pengelolaan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang di Provinsi Sumatera Selatan:

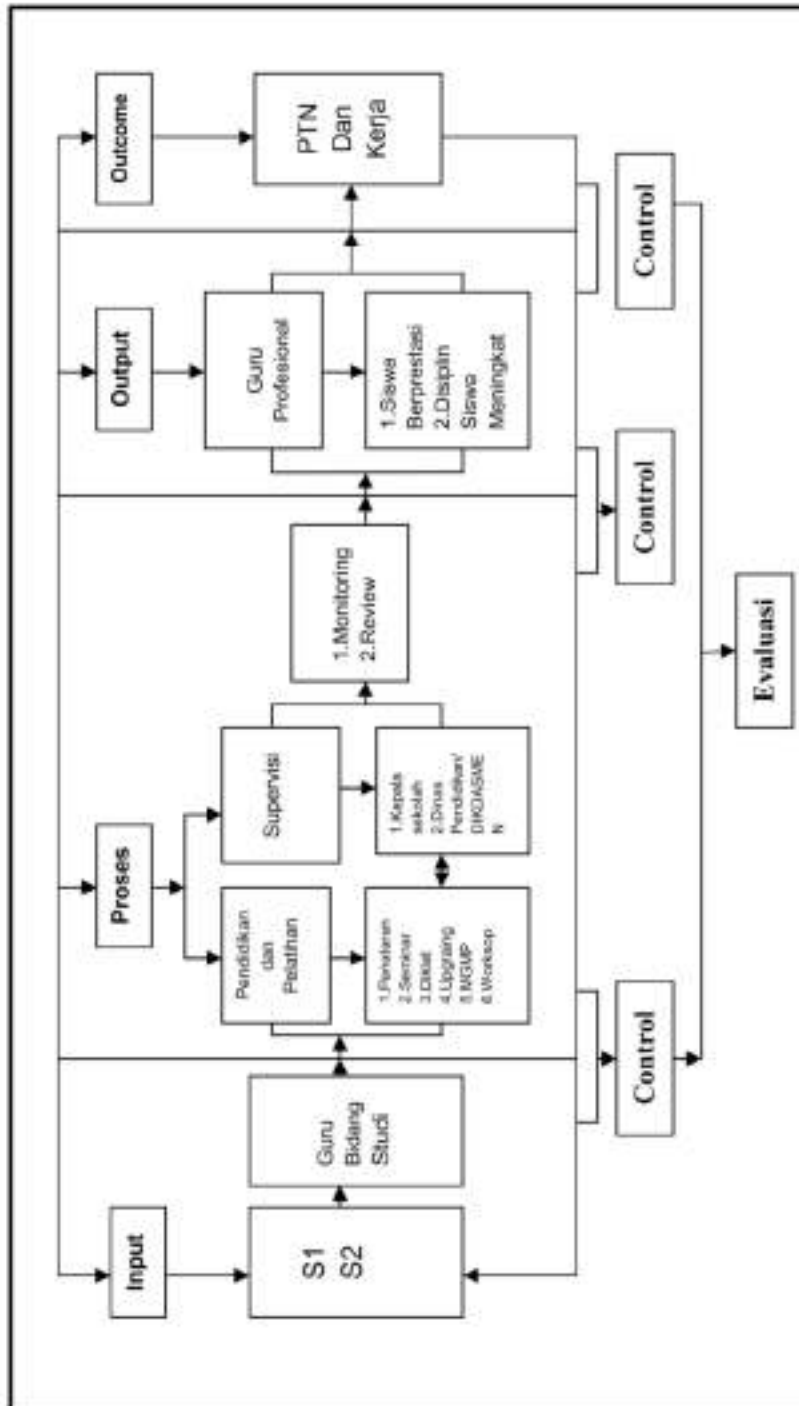


Gambar 4.1 Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang Provinsi Sumatera Selatan

Model pengelolaan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang yang diangkat dari data lapangan, dimana kepala sekolah mengelola kinerja guru yang berdampak positif pada kinerja guru. Model ini diangkat dari *input, proses, output* dan *outcome*. Input yang dilakukan oleh kepala sekolah dilihat dari kualifikasi pendidikan baik S1 dan S2, kualifikasi pendidikan yang ada pada guru tentunya ada perlakuan umum dan khusus yang dilakukan oleh kepala sekolah. Perlakuan umum dan perlakuan khusus kepala sekolah yang pada akhirnya menjadi guru profesional, karena semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin bagus capaiannya. Pada tahap *proses*, untuk menambah profesional guru, adanya program pendidikan dan pelatihan seperti penataran, seminar, diklat, MGMP, worksop, untuk menambah wawasan guru menjadi guru profesional. Dampak dari guru profesional, siswa bisa meningkat prestasinya, bertambah kedisiplinannya, bertambah giat melakukan ibadah, yang merupakan *output* dari pengelolaan kinerja guru. Kemudian pada tahap *outcome* banyaknya siswa yang diterima diperguruan tinggi negeri (PTN) dan ada juga bisa diterima kerja.

Model pengelolaan yang digambarkan tersebut masih terdapat kelemahan-kelemahan dan, perlu adanya penambahan setiap tahap dari *input, proses, output* dan *outcome* dari pengelolaan kinerja guru. Penambahan tersebut berupa pengawasan kepala sekolah dan evaluasi kerja. Untuk memantapkan model pengelolaan kinerja guru, maka peneliti menawarkan model yang mungkin bisa diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Palembang Provinsi Sumatera Selatan

Dibawah ini model yang ditawarkan dalam pengelolaan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang di Provinsi Sumatera Selatan;



Gambar 4.2 Model Yang di Tawarkan Untuk Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Provinsi Sumatera Selatan

Model pengelolaan kinerja guru yang diangkat dari data lapangan dimulai dari *input, proses, output*, dapat memajukan sekolah yang tidak terlepas dari pengawasan kepala sekolah. Pada tahap pengawasan (supervisi) biasanya sudah terjadwal dan terprogram di sekolah-sekolah lainnya dan kepala sekolah datang langsung masuk kantor diruang kerjanya, tetapi ada perbedaan di SMA Muhammadiyah kepala sekolah ketika datang langsung keliling dan memonitor proses belajar mengajar terkadang masuk kekelas melihat proses belajar mengajar. Kontrol yang dilakukan oleh kepala sekolah berfungsi sebagai rel untuk kemajuan sekolah. Penialain yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat penting dalam memajukan sekolah Muhammadiyah.

C. Rekomendasi

Merujuk pada temuan penelitian mengenai model pengelolaan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang di Provinsi Sumatera Selatan, maka rekomendasi penulis sebagai berikut:

Pertama, rekomendasi keilmuan dengan adanya model pengelolaan kinerja yang baik berangkat dari model pengelolaan yang peneliti bahas dengan mengabungkan beberapa teori kinerja yang ada dalam ilmu manajemen, model pengelolaan kinerja guru yang efektif dan efisien dapat direkomendasikan untuk sekolah menengah atas khususnya sekolah Muhammadiyah.

Kedua, kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Wilayah Muhammadiyah agar memberikan fasilitas dan memfasilitasi peningkatan kinerja guru di setiap sekolah Muhammadiyah. Pemerintah sebagai pihak yang berkompeten dalam pembinaan sumber daya manusia agar

dapat memberikan dukungan dan perhatian serius terhadap profesionalitas guru di sekolah Muhammadiyah, dan melaksanakan pelatihan tingkat kota bahkan Provinsi. Serta memberikan dukungan dengan melengkapi fasilitas-fasilitas terutama fasilitas pengajaran bagi setiap sekolah. Bagi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) melalui Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Palembang hendaknya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang di perlukan sekolah Muhammadiyah dengan melengkapi kekurangan-kekurangan, sarana dan prasarana, pembiayaan, perbaikan lingkungan sekolah dan kegiatan penunjang lainnya agar penyelenggaraan pendidikan agar dapat berjalan dengan sukses.

Ketiga, kepala sekolah orang yang berperan penting dalam memberikan tugas kepada guru harus mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Sekolah sebagai lembaga pendidikan berkewajiban melakukan penilaian terhadap berkewajiban melakukan penilaian terhadap profesional guru secara sistematis dan terus menerus. Selain itu, kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, untuk proaktif dalam penyelenggaraan dan pelatihan dan penataran bagi peningkatan kinerja guru, program ini bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan untuk menyiapkan guru siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan.

Kepala sekolah adalah orang yang benar-benar diharapkan menjadi pemimpin. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan sekolah menentukan baik dan buruknya pengelolaan administrasi personil (guru).

Pengelolaan guru sangat memerlukan pemimpin yang mandiri dan profesional dengan kemampuan administrasi yang tangguh, agar mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat mengatur tugas-tugas guru dengan adil dan bijaksana dan menempatkan sesuatu sesuai dengan yang semestinya, disamping itu juga sangat perlu memberikan dorongan semangat motivasi kerja agar kinerja guru dapat berjalan dengan sebaik-baiknya serta menciptakan suasana yang kondusif sehingga setiap guru menjalankan tugas merasa tenang dan gembira. Di sisi lain, setiap guru di sekolah perlunya upaya dari diri sendiri dalam meningkatkan khazanah pengetahuan sesuai dengan perkembangan disiplin keilmuan dengan cara mengembangkan kompetensi guru dan berkonsultasi secara intensif dengan kepala sekolah dalam membekali diri dengan kompetensi-kompetensi yang memadai dalam mengajar dan mendidik.

Keempat, Kepada guru agar memiliki semangat dan kreativitas bagi pengembangan diri. Peningkatan profesionalitas guru dengan semangat artinya berusaha memperbaiki kompetensi yang dimiliki melalui berbagai pendidikan dan pelatihan. Peningkatan profesionalitas guru juga membutuhkan kreativitas dengan menemukan cara memperbaiki kualitas kerja, meskipun tanpa dukungan fasilitas dan anggaran yang memadai.

D. Kata Penutup

Alhamdulillah diucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah (disertasi). Selanjutnya penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dan menyelesaikan karya ilmiah (disertasi) ini.

Hanya do'alah yang dapat penulis kirimkan semoga segala pengorbanan yang diberikan mendapat pahala dari Allah SWT. Selanjutnya harapan saya semua pihak dapat memberikan sumbang saran demi untuk kesempurnaan penulisan dan isi dari disertasi ini, semoga Allah selalu memberikan petunjuk dan bimbingan-Nya kepada kita semua *Amin Yarobbal'amin. Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Jambi, 4 Desember 2019
Penulis,

Rulitawati
NIM. DMP. 17.192

40 DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna*. Jakarta: 2014.
- Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012).
- Ace Suryadi dan Wiana Mulyana, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru* Jakarta: Cardimas Metropole, 1993.
- Achmad Badawi, *Memotivasi Kinerja Guru* Jakarta: Al-Wasat, 2015.
- Ahmad Al Hafisd, *Hadits Tentang Kewajiban Menuntut Ilmu*, <http://www.dic.or.id/hadist-tentang-kewajiban-menuntut-ilmu/> di akses 15 Oktober 2018.
- Ahmad Ibn Ali Abu Bakar al-Khatib al-Bahgdâdî, *Târîh Bahgdâdî*, vol. IX, *Dâr al-Kutub al-'Ilmiyâh*, Beirût, t.t.
- Ahmad Susanto, *Manajemen Kinerja Guru, Konsep Strategi dan Implimentasi* Jakarta: Prenada Media Grup, 2016.
- Al-Bukhari, Abu Abdillah, Muhammad Ismail, Al-Jami' Ash-shahih al-Mukhtashar, Bairut; Bairut: Dar Ibnu Katsir, 1987.
- Adler, Patricia A. & Peter Adler, "Teknik-Teknik Observasi". Dalam Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitatif Research*. Penerjemah: Dariyatno, dkk Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Ahmadi dan Syukran Nafis, *Pendidikan Madrasah dimensi profesional dan kekinian* Yogyakarta: Iaks Bang Group, 2011.
- Arah Kebijakan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018*, bappeda.sumselprov.go.id, hlm.43.
- Azhar, *Kualitas Pendidikan di Indonesia Tingkat Dunia*, diakses dari <http://Azharmid.blogspot.co.id> pada tanggal 18 Oktober pukul 19.30 WIB.
- Barnawi dan Arifin Muhammad, *Kinerja Guru Profesional* Jakarta: Arruzz Media, 2014.

Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

¹⁰⁴ Creswell, Jhon W. Terjemahan Achmad Fawaid, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

_____, : *Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods* Singapore: SagePublications Asia-Pacific Pte. Ltd. 2009.

¹¹³ Didik Prangbakt, *Meningkatkan Mutu Pengelolaan Sekolah Dasar Melalui Manajemen Berbasis Sekolah (School Based Management)*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2011.

³⁰ Djaali, *Psikologi Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Alfabeta, 2009.

E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik dan Implementasi* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

³ _____, "Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan" Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

¹⁰¹ Eneng Muslihah, *Understanding the Relationship between School-Based Management, Emotional Intelligence and Performance of Religious Upper Secondary School Principals in Banten Province* (Journal Higher Education Studies: Vol. 5, No.2015).

Fred R. David, *Stategec Management Stratigis* Jakarta: Salemba Empat, 2011.

⁴¹ Farid Poniman, Yayan Hadiyah, *Manajemen HR STIFIn, Terobosan Mendongkrak Produktivitas* Jakarta: Pt Gramedia, 2015.

George R. Terry, *Principles of Management*, terj. Winardi Bandung: Alumni, 2010.

Gibson, Ivancevish dan Donaly, *Organisasi dan Manajemen Prilaku*, Jakarta: Stuktur Press Erlangga, 1995.

Global Islamic, Software Company, *Mausu'ah al-Hadits As-Syarif*, Ishdar as-Tsani, 1991-1997.

- 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.
- H.E. Syarifudin, *Manajemen Pendidikan* Jakarta: Diadet Media, 2011.
- H.M. Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Haidar Putra Daulay dan Nurgaya Pasa, *Pendidikan Islam Mencerdaskan Bangsa* Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan* Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- <https://npd.kemdikbud.go.id/appid=ukg>, di akses tanggal, 14 Oktober, 2018
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- _____,³⁰ *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan* Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- ³¹ <http://sepdhani.wordpress.com/2018/09/13/tafsir-dan-pelajaran-surah-yaasin-ayat-3.40/>.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Irham Fahmi, *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi* Bandung: Alfabeta, 2014.
- Ismail Nawawai,³² *Manajemen Perubahan, Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis* Surabaya, Ghalia Indonesia, 2014.
- Imam al-Jalil al-Hafizh Imanuddin Abi Fida' Ismail Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an* Beirut: Maktabah Waladi li Turots, 774.
- James A. Stoner, R. Edward Freeman & Daniel R Gillet, *Managemen Terjemahan* (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2005).

145

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Le Pine and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, International Edition New York: McGraw-Hill Companies Inc, 2009.

Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Prenada Media Group, 2017.

_____. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011.

Jhon Shield, *Managing Employee Performance And Reward* Ny: Cambridge University Press, 2001.

31

Jhon Whitmore, *Coaching for Performance: Seni mengarahkan untuk mendongkrak Kinerja*, Terj. Dwi Heally Purnomo dan Lois Novianto Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

John M. Ivancevish, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Eighth Edition New York: McGraw-Hill Companies Inc, 2008.

2

James L. Gibson et.al. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition Singapore: Mc Graw-Hill Internasional, Inc, 2009.

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.

193

K. B. Everard, Geoffrey Morris and Ian Wilson, *Effective School Management* London: EC1Y 1SP, A SAGE Publications Company 1995

30

Koswara, Rasto, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016.

Kunandar, *Guru Profesional*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.

4

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Roesdakarya, 2013.

Mada Sutapa, *Model Pengembangan Sekolah Efektif* Jurnal FIP UNY, 2017.

Maufuz 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.

Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* Jakarta; Gaung Persadah, 2010.

Martinis Yamin, *Profesional Guru & Implementasi KTSP* Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.

Michael Amstrong, *Performance Management Key Strategies and Practical Guideline, 3rd Edition* London and Philadelphia: Kogan Page, 2006.

Michael Quinn Patton, *Metode Evaluasi Kualitatif, terjemahan: Budi Puspo Priyadi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Miles Mathethew B dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*. Terj. Tjetjep Rohedi Rohidi Jakarta: UI Press, 2007.

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cat. Ke-2* (Bogor: Ghailia Indonesia, 2010).

Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Prenadamedia Group, 2018.

Muhammad Yaumi, *Model Perbaikan Kinerja Guru dalam Pembelajaran*, Makasar, Alaudin Press, 2014.

Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam* Malang, Erlanga, 2009.

Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif* Jakarta: Referensi GP, Press Group, 2013.

Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Muslich Shabir, *Riyadhus Shalihin* Jus1 Semarang: Karya Thoha Putra, 2004.

Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar* Bandung: Sinar Baru, 2010.

- Nana Syaodh Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, Remaja Rosdakarya, 2007).
- Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung: C.V. Pustaka Bani Quraisy, 2014.
- Nasrullah Nursam, *Journal of Islamic Education Management*, Vol.2, NO. 2, Oktober, 2017.
- Nasution, *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* Bandung: Rosdakarya, 2016.
- Nyayu Khodijah, *Psikologi Pendidikan* Palembang: Grafika Telindo, 2011.
- Payman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Indonesia, 2015.
- Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peter Salim, Yeny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* 2002.
- R.K Sahu, *Performance Management System*, New Delhi, 2007.
- Robert Kreitner, Angelo Kinici, *Organizational Behavior* Prilaku Organisasi Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik* Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Rosyada, D, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* Jakarta: PT. Kencana, 2004.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi Kedua* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Robert L. Cardy and Brian Leonard, *Performance Management, Concepts, Skill and Exercise* New York: Park square, 2015.

101

Sara Bubb, Peter Early, *Leading and Managing Comining Professional Development* London: A Sage Publication Company, 2007.

SDM Kunci Kemajuan Bangsa, http://presidenri.go.id/berita-aktual-sdm-kunci_tt.di akses tanggal 14 Oktober 2018 pukul. 16.30

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Al Idârah fi Al-Islam, Terj. Dimyauddin Djuawaini* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

2

Stephen P. Robins, Mary Cuolter, *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1* Jakarta, Erlangga, 2016.

145

Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior, Tenth Edition* New Jersey: Prentice Hall, 2003.

Sudarwan Danim, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Bandung: Alfabeta, 2014.

44

Suharsimi Arikunto, Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan Yogyakarta*, Aditya Media bekerja sama dengan FIP, UNY, 2009.

Sukanto Reksohaddiprojo, *Dasar-Dasar Manajemen* Yogyakarta: BPFE, 2010.

Supardi, *Kinerja Guru*, Ed. 1 Cet. 1; Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

_____, *Sekolah Efektif Dasardan Praktiknya Konsep* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Surya Darna, *Manajemen Kinerja, Falsafah dan Penerapannya* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

1

Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* Bandung: Alfabeta, 2017.

30

Samsu al-Diin al-Qurtubi, *Jami'al al-Bayan li al-Ahkam al-Qur'an Juz 1* Software Maktabah As Syamilah: Mauq'u al-Taafsir, 2007.

- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Syarifuddin, *Manajemen Pendidikan* Jakarta: Diadit Media, 2011
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Cet, 9; Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- Udin Saefudin Saud, *Pengembangan Profei Guru* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Udin Syaefudin dan Abin Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan Pendekatan Konfrehensif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011.
- Uhar Suhar Saputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung, 2010, Refika Aditama.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- User Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011.
- Valarie J. Janesick, *Tarian Desain Penelitian Kualitatif, Metapora, Metodolatri dan Makna* Dalam Norman K. Denzin dan Yonna S. Lincoln.
- 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.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cet. ke-1 Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima* Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2017.
- 105 William J. Rothwell, Carolyn K. Hohne, and Stephen B. King, *Human performance improvement: building practitioner competence* (Oxford: Elsevier, 2007.

CURRICULUM VITAE



Rulitawati, S.Ag., M.Pd.I, dilahirkan di Desa Rambai Kaca, pada tanggal 6 Mei 1972 dari pasangan Matzen dan Hj. Napsinah. Saat ini berdomisili di Palembang dengan alamat, Jl.Rawajaya, No. 480, Rt. 08, Rw. 03, Kec. Kemuning, Kel. Pahlawan Kota Palembang. Dengan email ita.ilet44@gmail.com, atau Hp. 0812 73992900. Saat dengan status berkeluarga dengan suami bernama Hery Fitriadi, dan anak bernama M. Aidil Fitriansyah, S.P dan Habiburachman.

Putri keenam dari tujuh bersaudara ini menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 19 Rambai Kaca tamat tahun 1985, kemudian melanjutkan SMP Negeri 1 Jarai, tamat tahun 1988.

Setelah menamatkan SMP meneruskan di SMA Negeri 1 Kota Pagaralam tamat pada tahun 1991. Berbekal ijazah SMA meneruskan ke IAIN Raden Fatah Palembang tamat tahun 1996 di Fakultas Tarbiyah jurusan Pendidikan Agama Islam, melanjutkan ke Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang tahun 2011, tamat tahun 2013. Saat ini sedang menempuh program Doktor (S3) Manajemen Pendidikan Agama Islam pada PPs UIN STS Jambi tahun 2017.

Pada tahun 1998 mengajar di SMK Muhammadiyah 2, tahun 2000 mengajar di Al-Fatah Yayasan Pembangunan IAIN Raden Fatah Palembang. Sejak tahun 2014 menjadi dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Palembang. Adapun karya ilmiah dan buku yang ditulis sebagai berikut:

1. *Model development of cooperative learning in improving the quality of student learning in Islamic Religious education* (Nasional Journal)
2. *Effek of intraction of personal extraversion and agreeableness on work engagement* (Nasional Journal)
3. *Transformational Of Leadership And School Management Behavior In Realizing Leadership School In SMAN 3 Palembang Sumatera Selatan* (Internasional Journal)
4. *Implimentasi Total Quality Management dan Manajemen Sekolah* (Prosiding)
5. *Tanggung Jawab dan Otoritas kepemimpinan dalam Pendidikan Islam* (Prosiding)
6. *Peran Perguruan Tinggi di era Revolusi 4.0.* (Prosinding)
7. Tim Penulis Buku Pendidikan Agama Islam UMP
8. Tim Penulis Buku Fikih Ibadah Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Tim Penulis Buku Fikih Islam Universitas Muhammadiyah Palembang
10. Tim Penulis Buku Sejarah Gerakan Pembaharuan Islam UMP
11. Tim Penulis Buku Islam dan Ilmu Ekonomi
12. Tim Penulis Profil Universitas Unggul dan Islami

CURRICULUM VITAE



Prof.Dr. Husen Ritonga, M.A dilahirkan di Desa Sukarame, pada tanggal 2 Juli 1958. Pengalaman pendidikan diawali dari SD Purbabangun, SMP dan SMA MT Islamiah. Kemudian melanjutkan Pendidikan Program Sarjana IAIN Imam Bonjol jurusan Tafsir Hadits di Padang Program Magister IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta dan Program Doktor (S3) di IAIN Syarif Hidayatullah Jakrta Tahun 1998.

Mengawali karir dari Dosen di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sampai dengan sekarang, menduduki jabatan fungsional Dosen sebagai Guru Besar pada Fakultas Syariah IAIN Suthan Thaha Saifuddin Jambi, pengalaman jabatan struktural diawali Dekan Syariah IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (2014-2016), Direktur Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (2017-2019). Riwayat Organisasi Anggota Himpunan Ekonomi Syariah dan Majelis Ulama Indonesia. Adapun hasil karya ilmiah dan buku yang ditulis sebagai berikut:

1. Tinjauan Al-Qur'an terhadap aliran Ahmadiyah (Skripsi)
2. Samsaroh Dalam Pandangan Islam(Tesis)
3. Konsep Iklas dalam Al-Qur'an (Disertasi)
4. Implimentasi Ikhlas dalam Ibadah (Buku)
5. Tafsir Ahkam (Buku Ajar)

CURRICULUM VITAE



Prof, Dr. Lias Hasibuan, M.A, dilahirkan di Aektuhul, Padang Sidempuan, 4 Januari 1962. Pengalaman pendidikan diawali dari SD, MTs, dan MAS NU. Kemudian melanjutkan Pendidikan Program Sarjana Muda IAIN Sumatera Utara di Padang Sidempuan, dan melanjutkan pendidikan kembali pada Program Sarjana Strata Satu (S1) di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (1984-1986), mengikuti Program Magister IAIN Ar-Raniry di Banda Aceh (1991-1993).

Dan melanjutkan Program Doktor pada Pascasarjana IKIP Bandung (1994-1997). Mengawali karir dari Dosen di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sejak tahun 1987 sampai dengan sekarang menduduki jabatan fungsional Dosen sebagai Guru Besar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Suthan Thaha Saifuddin Jambi, pengalaman jabatan struktural diawali Stap Humas IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (1989-1991), Sekretaris Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Dosen (1997-1999), kepala Pusat Penelitian IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (1999-2001), dan Direktur Program Pascasarjana IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (2001-2009). Selain jabatan yang pernah dipegang di kampus IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, diluar kampus juga aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial, sejak tahun 2009 mendirikan Yayasan SAPA Project, dan sekaligus menjabat Direktur dari Yayasan tersebut.

MODEL PENGELOLAAN KINERJA GURU

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

2

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1%

3

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

<1%

4

Sulbani Sulbani, Mukhtar Mukhtar, Hidayat Hidayat. "Komitmen Pimpinan Pondok Pesantren Sa'adatuddaren Jambi dalam Pengelolaan Program Pendidikan Kesetaraan Paket B", INNOVATIO: Journal for Religious Innovation Studies, 2018

Publication

<1%

5

journal.binus.ac.id

Internet Source

<1%

6

es.scribd.com

Internet Source

<1%

7

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1%

8	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%
9	anzdoc.com Internet Source	<1%
10	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1%
11	journal.uny.ac.id Internet Source	<1%
12	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
13	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
15	edoc.pub Internet Source	<1%
16	core.ac.uk Internet Source	<1%
17	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
18	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%

jurnal.fkip.unila.ac.id

19	Internet Source	<1%
20	ap.fip.um.ac.id Internet Source	<1%
21	repository.usu.ac.id Internet Source	<1%
22	www.tarbiyahainib.ac.id Internet Source	<1%
23	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
24	bukuwawasandunia.wordpress.com Internet Source	<1%
25	www.bkn.go.id Internet Source	<1%
26	dalianschool.blogspot.com Internet Source	<1%
27	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1%
28	vm36.upi.edu Internet Source	<1%
29	123dok.com Internet Source	<1%
30	ejournal.iainkerinci.ac.id Internet Source	<1%

31	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1%
32	media.neliti.com Internet Source	<1%
33	id.123dok.com Internet Source	<1%
34	hendramokondo.blogspot.com Internet Source	<1%
35	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
36	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
37	staimaarif-jambi.ac.id Internet Source	<1%
38	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
39	muhfathurrohman.wordpress.com Internet Source	<1%
40	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
41	widuri.raharja.info Internet Source	<1%
42	zombiedoc.com	<1%

Internet Source

<1%

43

miko-sujatmiko.blogspot.com

Internet Source

<1%

44

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1%

45

www.researchgate.net

Internet Source

<1%

46

Guntoro Guntoro. "Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru", Jurnal Ilmiah Iqra', 2020

Publication

<1%

47

www.kompasiana.com

Internet Source

<1%

48

indonesia-hijauhitam.blogspot.com

Internet Source

<1%

49

firdajunayd.blogspot.com

Internet Source

<1%

50

repository.ipb.ac.id

Internet Source

<1%

51

Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia

Student Paper

<1%

52	yayasanfathurrahman.blogspot.com Internet Source	<1%
53	sepdhani.wordpress.com Internet Source	<1%
54	www.samudrabisu.co.id Internet Source	<1%
55	fr.scribd.com Internet Source	<1%
56	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1%
57	www.dosenpendidikan.co.id Internet Source	<1%
58	www.berbagaireviews.com Internet Source	<1%
59	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1%
60	lomboktoday.co.id Internet Source	<1%
61	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
62	mulok.library.um.ac.id Internet Source	<1%
63	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%

<1%

64

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1%

65

mafiadoc.com

Internet Source

<1%

66

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1%

67

lib.unnes.ac.id

Internet Source

<1%

68

ejournal.uki.ac.id

Internet Source

<1%

69

jp2002.blogspot.com

Internet Source

<1%

70

journal.staimaarif-jambi.ac.id

Internet Source

<1%

71

riivanda.blogspot.com

Internet Source

<1%

72

makalahtentang.wordpress.com

Internet Source

<1%

73

pascasarjana.iaincurup.ac.id

Internet Source

<1%

74

abdullahbani19.wordpress.com

Internet Source

<1%

75 works.bepress.com <1%
Internet Source

76 moam.info <1%
Internet Source

77 digilib.iain-palangkaraya.ac.id <1%
Internet Source

78 ranggiwirasakti.blogspot.com <1%
Internet Source

79 idr.uin-antasari.ac.id <1%
Internet Source

80 abiavisha.blogspot.com <1%
Internet Source

81 Miftakhul Arif. "Hubungan Budaya Akademik dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru",
Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan,
2019 <1%
Publication

82 ejournal.iainbengkulu.ac.id <1%
Internet Source

83 www.gkb-muhammadiyah.or.id <1%
Internet Source

84 guruhebat-guruhebat.blogspot.com <1%
Internet Source

www.um-palembang.ac.id

85

Internet Source

<1%

86

repository.uksw.edu

Internet Source

<1%

87

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1%

88

adoc.pub

Internet Source

<1%

89

smapentra.blogspot.com

Internet Source

<1%

90

Ghufron Jayadi. "FORMULASI ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN DAN AL-HADITS", LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, 2017

Publication

<1%

91

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya

Student Paper

<1%

92

Submitted to Syiah Kuala University

Student Paper

<1%

93

ojs.unm.ac.id

Internet Source

<1%

94

Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar

<1%

95 ejournal.upi.edu <1 %
Internet Source

96 Submitted to Universitas Putera Batam <1 %
Student Paper

97 mujalulik.blogspot.com <1 %
Internet Source

98 www.kmamesir.org <1 %
Internet Source

99 archive.org <1 %
Internet Source

100 etheses.uin-malang.ac.id <1 %
Internet Source

101 jurnal.unimed.ac.id <1 %
Internet Source

102 digilib.iainkendari.ac.id <1 %
Internet Source

103 fatwarislani.blogspot.co.id <1 %
Internet Source

104 abhest.blogspot.com <1 %
Internet Source

105 link.lib.umanitoba.ca <1 %
Internet Source

106	pascasarjana.iainjambi.ac.id Internet Source	<1%
107	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
108	Submitted to Sogang University Student Paper	<1%
109	guruberbagi.kemdikbud.go.id Internet Source	<1%
110	pengetahuanadalahkekuasaan.blogspot.com Internet Source	<1%
111	www.motivasi-islami.com Internet Source	<1%
112	soinun.blogspot.com Internet Source	<1%
113	jagadabdjad.blogspot.com Internet Source	<1%
114	jito-um.blogspot.com Internet Source	<1%
115	yellowbellyponderosa.org Internet Source	<1%
116	lib.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
117	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%

<1%

118 ahsinrifqy.blogspot.com
Internet Source

<1%

119 Nani Mulyani. "PENGEMBANGAN
PROFESIONALISME GURU PADA MTsN 1
SERANG MELALUI PENINGKATAN
KOMPETENSI PROFESIONAL DAN
PEDAGOGIK", Tarbawi: Jurnal Keilmuan
Manajemen Pendidikan, 2019
Publication

<1%

120 ucokhsb.blogspot.com
Internet Source

<1%

121 ejournal.upnjatim.ac.id
Internet Source

<1%

122 qdoc.tips
Internet Source

<1%

123 www.slideshare.net
Internet Source

<1%

124 repository.ar-raniry.ac.id
Internet Source

<1%

125 teknologikinerja.wordpress.com
Internet Source

<1%

126 eprints.stainkudus.ac.id
Internet Source

<1%

127	denyisapri.blogspot.com Internet Source	<1%
128	digilib.iain-jember.ac.id Internet Source	<1%
129	ejournal.ipdn.ac.id Internet Source	<1%
130	Oding Supriadi. "Peranan Kepala PAUD dalam Penyelenggaraan Pendidikan Sebelum dan Saat Terjadi Pandemi Covid-19", Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2020 Publication	<1%
131	Nurhayati Nurhayati. "Tantangan dan Peluang Guru Pendidikan Agama Islam di Era Globalisasi", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018 Publication	<1%
132	publikasiilmiah.ums.ac.id Internet Source	<1%
133	dinastirev.org Internet Source	<1%
134	frizkym.blogspot.com Internet Source	<1%
135	zaenaltegal.blogspot.com Internet Source	<1%
136	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1%

<1%

137 repository.uhamka.ac.id
Internet Source

<1%

138 Tony Pathony, Kusman Yuhana, Iwan Henri Kusnadi. "EFEKTIVITAS PROGRAM PEMBERDAYAAN NELAYAN PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG (STUDI KASUS DI KECAMATAN BLANAKAN)", *The World of Business Administration Journal*, 2020
Publication

<1%

139 Submitted to Universitas Dian Nuswantoro
Student Paper

<1%

140 ojs.uninus.ac.id
Internet Source

<1%

141 Sutarto Sutarto. "Teori Kognitif dan Implikasinya Dalam Pembelajaran", *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2017
Publication

<1%

142 www.nabire.net
Internet Source

<1%

143 azizzulfahmi.blogspot.com
Internet Source

<1%

144 Rustam Hasim, Subhan Hayun. "PERANAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR

<1%

DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN (Telaah Teortik)", EDUKASI, 2019

Publication

145	journal.unj.ac.id Internet Source	<1%
146	zulkarnaintebo.blogspot.com Internet Source	<1%
147	www.coursehero.com Internet Source	<1%
148	Sulistyaningsih Sulistyaningsih. "SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD NEGERI SE KECAMATAN MUMBULSARI JEMBER", LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, 2018 Publication	<1%
149	iosrjournals.org Internet Source	<1%
150	www.docstoc.com Internet Source	<1%
151	www.ccsenet.org Internet Source	<1%
152	methonomi.net Internet Source	<1%

153	informasitrainingdanseminar.wordpress.com Internet Source	<1%
154	Ahmad Syukri, Kasful Anwar, Fahrina Yustiasari Liriwati. "MANAGEMENT OF PONDOK PESANTREN ENTREPRENEURSHIP IN EMPOWERMENT OF COMMUNITY ECONOMY IN RIAU PROVINCE", International Journal of Research -GRANTHAALAYAH, 2020 Publication	<1%
155	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
156	eprints.unsri.ac.id Internet Source	<1%
157	panjirifat.blogspot.com Internet Source	<1%
158	etd.uum.edu.my Internet Source	<1%
159	ahmadroyhan31.wordpress.com Internet Source	<1%
160	www.goodreads.com Internet Source	<1%
161	jamaah-daha.simplesite.com Internet Source	<1%

162	Zulfaidhah Zulfaidhah, Evie Palenewen, A Hardoko. "Needs Analysis in the Problem Based Learning (PBL) Model Tools and Problems Regarding 7th Grade Students' Science Learning Outcome at SMPN 2 Bongan", BIODIK, 2018 Publication	<1%
163	zukhrufarisma.wordpress.com Internet Source	<1%
164	zadoco.site Internet Source	<1%
165	Mulyo No. "Implementasi Pendidikan Karakter dalam Mata Pelajaran ISMUBA", MUDARRISA: Journal of Islamic Education, 2015 Publication	<1%
166	noerdiandana.wordpress.com Internet Source	<1%
167	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1%
168	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1%
169	www.appptma.org Internet Source	<1%
170	Siswanto Siswanto, Eli Susanti. "Manajemen Pengembangan Kurikulum Sekolah Inklusi",	<1%

Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2019

Publication

171	zamrishabib.wordpress.com Internet Source	<1 %
172	nurfanurfalah.blogspot.com Internet Source	<1 %
173	metodepembelajaran10.blogspot.com Internet Source	<1 %
174	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
175	Riswanto Riswanto. "PELATIHAN PEMBUATAN ALAT PERAGA FISIKA VIRTUAL BAGI GURU-GURU MUHAMMADIYAH KOTA METRO", Sakai Sambayan Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 2018 Publication	<1 %
176	Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar Student Paper	<1 %
177	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1 %
178	aries20031973.blogspot.com Internet Source	<1 %
179	sintaekaputri.wordpress.com Internet Source	<1 %

180	H. Mukhtar, H. Kasful Anwar, Emmi Kholilah Harahap. "BENCHMARKING HEAD OF MADRASAH IN DOING MADRASAH TRANSFORMATION IN JAMBI PROVINCE", International Journal of Research - GRANTHAALAYAH, 2019 Publication	<1%
181	Fahmi Riyadi. "RESEPSI UMAT ATAS ALQURAN: MEMBACA PEMIKIRAN NAVID KERMANI TENTANG TEORI RESEPSI ALQURAN", HUNAFSA: Jurnal Studia Islamika, 2014 Publication	<1%
182	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1%
183	vdocuments.site Internet Source	<1%
184	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	<1%
185	Submitted to Bolton Institute of Higher Education Student Paper	<1%
186	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1%
187	Yuliatin Yuliatin. "Kewarisan Masyarakat Muslim dalam Konteks Indonesia", INNOVATIO: Journal	<1%

for Religious Innovation Studies, 2016

Publication

188	sip-belajar.blogspot.com Internet Source	<1%
189	ichasuyuthie.files.wordpress.com Internet Source	<1%
190	Ratih Kusuma Wardani, Heru Santosa, Desi Rahmawati. "Pengaruh Academic Supervision Of School Heads Dan Interpersonal Communication Terhadap Teacher Performance Sekolah Dasar Negeri Jakarta Selatan", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2020 Publication	<1%
191	guruohguruku.blogspot.com Internet Source	<1%
192	Tarhid Tarhid. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", Jurnal Kependidikan, 2017 Publication	<1%
193	202.121.63.18:8001 Internet Source	<1%
194	www.yumpu.com Internet Source	<1%
195	maqnaululum.blogspot.com Internet Source	<1%

196	animarlinarosadi.wordpress.com Internet Source	<1%
197	chatifanaima.blogspot.com Internet Source	<1%
198	tukarpendapat.wordpress.com Internet Source	<1%
199	Tuti Indriyani. "MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA YANG TERAKREDITASI 'A' DALAM PENINGKATAN KEUNGGULAN BERSAING DI PROPINSI JAMBI", Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian, 2018 Publication	<1%
200	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
201	accountingareas.blogspot.com Internet Source	<1%
202	ar.scribd.com Internet Source	<1%
203	stkippgri-bkl.ac.id Internet Source	<1%
204	www.jogloabang.com Internet Source	<1%

205	asid-doank.blogspot.com Internet Source	<1%
206	Yudhi Saparudin. "KEMAMPUAN GURU SMA DALAM MEMBUAT SILABUS DAN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN BERBASIS PROBLEM BASED LEARNING", Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan, 2019 Publication	<1%
207	ejournal.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1%
208	linggau21.blogspot.com Internet Source	<1%
209	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	<1%
210	tipsmotivasihidup.blogspot.com Internet Source	<1%
211	ejournal.stkipmpringsewu-lpg.ac.id Internet Source	<1%
212	Muhammad Nur Asmawi. "STUDI KORELASI KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU BAHASA ARAB DENGAN MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN BAHASA ARAB DI MTsN DONDO KABUPATEN TOLITOLI",	<1%

ISTIQRA, 2016

Publication

213	www.annaba-center.com Internet Source	<1%
214	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
215	rohmedi.com Internet Source	<1%
216	bloggerhmi.blogspot.com Internet Source	<1%
217	www.paketc.online Internet Source	<1%
218	diahnurasiyahdinanda.blogspot.com Internet Source	<1%
219	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1%
220	Hidayatulloh Hidayatulloh. "REALASI ILMU PENGETAHUAN DAN AGAMA", Proceedings of the ICECRS, 2017 Publication	<1%
221	journal.uinsgd.ac.id Internet Source	<1%
222	ejournal.sumbarprov.go.id Internet Source	<1%

223	repository.wima.ac.id Internet Source	<1%
224	www.antara.co.id Internet Source	<1%
225	vdokumen.com Internet Source	<1%
226	aninsh.blogspot.com Internet Source	<1%
227	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1%
228	fuddin.wordpress.com Internet Source	<1%
229	restukadilangudemak.blogspot.com Internet Source	<1%
230	contohptkproposal.blogspot.com Internet Source	<1%
231	learning.enggar.net Internet Source	<1%
232	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	<1%
233	Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA SALES PROMOTION GIRL (SPG) DAN SALES PROMOTION BOY (SPB) (Studi kasus pada	<1%

MDS Paragon Semarang)", Solusi, 2019

Publication

234	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
235	library.binus.ac.id Internet Source	<1%
236	blogumam.blogspot.com Internet Source	<1%
237	sulipan.wordpress.com Internet Source	<1%
238	darulilmiagencymakassar.blogspot.com Internet Source	<1%
239	www.iainjambi.ac.id Internet Source	<1%
240	jurnal.um-palembang.ac.id Internet Source	<1%
241	play.google.com Internet Source	<1%
242	minanullahkajianalquran.wordpress.com Internet Source	<1%
243	zonaskripsi.blogspot.com Internet Source	<1%
244	digitalreferensi.blogspot.ca Internet Source	<1%

245	ariefenggip.wordpress.com Internet Source	<1%
246	teguhdwilaksana.blogspot.com Internet Source	<1%
247	indargu.wordpress.com Internet Source	<1%
248	berbaginformasii.blogspot.com Internet Source	<1%
249	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
250	dnoeng.wordpress.com Internet Source	<1%
251	docobook.com Internet Source	<1%
252	www.muslimfamilia.com Internet Source	<1%
253	contoh-makalah2.blogspot.com Internet Source	<1%
254	viaberekspresi.blogspot.com Internet Source	<1%
255	Iman Satra Nugraha, Aprizal Alamsyah, Dwi Shinta Agustina. "STUDI PERKIRAAN HARGA KARET MINGGUAN DI TINGKAT PETANI DENGAN PENDEKATAN PENGELUARAN	<1%

RUMAH TANGGA DAN BIAYA BERKEBUN
KARET DI MUSI BANYUASIN", Jurnal
Penelitian Karet, 2019

Publication

256	mirsadimurdan1996.blogspot.com Internet Source	<1%
257	10k2016.wordpress.com Internet Source	<1%
258	kabar24.bisnis.com Internet Source	<1%
259	masalafiyahmerakurak.blogspot.com Internet Source	<1%
260	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
261	www.ejournal.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%
262	laere.wordpress.com Internet Source	<1%
263	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1%
264	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1%
265	Rapia Arcanita, Guntur Putrajaya. "Kerjasama Institusi Pendidikan Tinggi Dan Pemerintah	<1%

Daerah Dalam Mengatasi Kenakalan Remaja Di Sekolah", BELAJEA: Jurnal Pendidikan Islam, 2019

Publication

266

asepsulaemantea.wordpress.com

Internet Source

<1%

267

anaksastra.blogspot.com

Internet Source

<1%

268

lusionanti.wordpress.com

Internet Source

<1%

269

miji75tm.blogspot.com

Internet Source

<1%

270

Submitted to STT EKUMENE

Student Paper

<1%

271

terrasolusi.net

Internet Source

<1%

272

www.scribd.com

Internet Source

<1%

273

Syarifah Novieyana, Evi Sofiana, Tri Wahyuarini. "EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN POLA PENDIDIKAN SISTEM GANDA PADA SEKOLAH KEJURUAN DI KOTA PONTIANAK", Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 2018

Publication

<1%

274

mgt.unida.gontor.ac.id

	Internet Source	<1%
275	vdocuments.mx Internet Source	<1%
276	muqowimjogja.blogspot.com Internet Source	<1%
277	karyanasional.com Internet Source	<1%
278	repository.unisba.ac.id:8080 Internet Source	<1%
279	mfarisiblog.files.wordpress.com Internet Source	<1%
280	mir4ardila.blogspot.com Internet Source	<1%
281	rolipebrianto11.blogspot.com Internet Source	<1%
282	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1%
283	islamiceducation001.blogspot.com Internet Source	<1%
284	Ubabuddin Ubabuddin. "PELAKSANAAN SUPERVISI PEMBELAJARAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN TUGAS DAN PERAN GURU DALAM MENGAJAR", Nidhomul	<1%

Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020

Publication

285	sipeg.unj.ac.id Internet Source	<1%
286	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1%
287	iwansyariah.wordpress.com Internet Source	<1%
288	www.stieypn.ac.id Internet Source	<1%
289	issuu.com Internet Source	<1%
290	docplayer.info Internet Source	<1%
291	repository.unj.ac.id Internet Source	<1%
292	pps.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1%
293	pusatislam.uma.ac.id Internet Source	<1%
294	Siti Zulaiha. "Pendekatan Metodologis Dan Teologis Bagi Pengembangan dan Peningkatan Kualitas Guru MI", AR-RIAYAH : Jurnal	<1%

Pendidikan Dasar, 2017

Publication

295	niwayanmariaseh.blogspot.com Internet Source	<1 %
296	hadisahkam.blogspot.com Internet Source	<1 %
297	Sukiyanto Sukiyanto, Tsalitsatul Maulidah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan", Jurnal Pendidikan Edutama, 2020 Publication	<1 %
298	belumpiadajudul.blogspot.com Internet Source	<1 %
299	sukarsihh.wordpress.com Internet Source	<1 %
300	elitasuratmi.wordpress.com Internet Source	<1 %
301	repository.unpar.ac.id Internet Source	<1 %
302	stutzartists.org Internet Source	<1 %
303	mulpix.com Internet Source	<1 %

304 Sahari Sahari. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN I Likupang", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018
Publication <1%

305 jofipasi.wordpress.com
Internet Source <1%

306 Submitted to Universiti Sains Malaysia
Student Paper <1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On