



## MEMOTRET KINERJA GURU MADRASAH DALAM PEMBELAJARAN

**Sri Susmiyati**

Institut Agama Islam Negeri Samarinda  
Jalan H.A.M. Rifaddin  
*susatri70@gmail.com*

**Zurqoni**

Institut Agama Islam Negeri Samarinda  
Jalan H.A.M. Rifaddin  
*zurqoni@iain-samarinda.ac.id*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kualitas kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda, dan memetakan kinerja guru tersebut berdasarkan masa kerja, jenjang pendidikan, dan status kepegawaian guru. Populasi penelitian guru Madrasah Tsanawiyah Samarinda berjumlah 629 guru, kemudian diambil sampel sebanyak 76 guru menggunakan teknik *multi-stage sampling*. Pengumpulan data menggunakan *questionnaire* model skala *likert*. Analisis data menggunakan teknik deskriptif untuk menggambarkan kualitas kinerja guru madrasah dalam proses pembelajaran, dan *Analysis of Varian (ANOVA)* untuk memetakan kinerja guru berdasarkan masa kerja, jenjang pendidikan, dan status kepegawaian. Hasil penelitian disimpulkan, bahwa para guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru berdasarkan masa kerja terdapat perbedaan secara signifikan, dalam arti guru yang memiliki masa kerja lebih lama menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan guru dengan masa kerja lebih pendek. Kinerja guru berdasarkan jenjang pendidikan tidak berbeda secara signifikan. Kinerja guru menurut status kepegawaian juga tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan.

**Kata Kunci:** jenjang pendidikan, kinerja guru, masa kerja, status kepegawaian

### **Abstract**

The purposes of this research are to describe the quality of the teachers' performance of Madrasah Tsanawiyah in Samarinda, and to map the teachers' performance based on work period, education level and teacher's employment status. The entire study population of Madrasah Tsanawiyah teachers of Samarinda amounted 629 people, while the samples were 76 teachers by applying multi-stage sampling technique. Data collection used likert scale model questionnaire technique. Data analysis used descriptive techniques to describe the quality of madrasah teachers' performance in learning process, and Analysis of Variants (ANOVA) to map teachers' performance based on work periode, education level and teacher employment status. The result of this research shows that the teachers' performances of Madrasah Tsanawiyah in Samarinda are in good category. The teachers' performances based on work periode are significantly different that the teachers' performances with a longer work periode are better than those with shorter work periode. The teachers' performances based on education level are not significantly different. The teachers' performances based on teacher's employment status are not significantly different.

**Key words:** education level, teacher performance, work period, teacher employment status

### **A. Pendahuluan**

Pendidikan sebagai proses pengejawantahan kualitas sumber daya manusia dan membentuk manusia seutuhnya berdimensi 'dialektikal horisontal' dan 'ketundukan vertikal' yang ditandai adanya konfigurasi kesatuan iman, ilmu dan amal saleh. Penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan keagamaan, termasuk madrasah diharapkan dapat menghasilkan generasi (peserta didik) beriman dan bertaqwa, berkepribadian, berakhlak mulia, memiliki kreativitas, dan unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan.

Penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari eksistensi dan peran penting guru. Guru menjadi satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, sehingga berbagai inovasi pendidikan, khususnya pengembangan kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia selalu bermuara pada faktor guru.<sup>1</sup> Ditegaskan dalam UU Nomor 14/2005, bahwa guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

---

<sup>1</sup> Rohmat Hasan, "Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo," *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS* 9, no. 2 (2015): 1219-1230.

Beberapa peran guru di atas menggambarkan betapa profesi guru berada dalam kerja semangat perjuangan membangun dan mempersiapkan generasi masa depan untuk kemajuan bangsa. Diperlukan kemampuan memadai bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, selain memiliki keahlian bagi upaya pencapaian tujuan pendidikan.

Pembelajaran menjadi salah satu aspek yang memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan pendidikan tersebut<sup>2</sup>, dan keberhasilan proses pembelajaran ditentukan oleh kualitas/kemampuan dan kinerja guru.<sup>3</sup> Dengan demikian, peningkatan kinerja guru sangat vital dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu lulusan dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.<sup>4</sup>

Kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi, dan moral. Kinerja guru juga terlihat dari tingkat kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas dibarengi pula dengan rasa tanggungjawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.<sup>5</sup>

Kinerja guru dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>6</sup> Guru berkinerja baik akan memahami tugas dan tanggungjawabnya dalam arti luas. Dia mampu mengimplementasikan kurikulum sesuai ketentuan, bahkan mampu menjabarkannya secara kontekstual sesuai kebutuhan di lapangan.

Dikaitkan dengan kondisi empirik, maka kinerja para guru ini menjadi issue menarik untuk diteliti. Penelitian Eliyanto, dkk (2013) menegaskan bahwa jenjang pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru ( $p = 0,699$ , dan  $r^2 = 0,004$ ).<sup>7</sup> Penelitian kinerja guru berdasarkan status dilakukan Safitri (2016) disimpulkan tidak terdapat perbedaan kinerja guru yang signifikan berstatus PNS dan non-PNS. Demikian juga Nur Aisyah (2017) dalam penelitiannya berkesimpulan tidak

---

<sup>2</sup> Agus Sarifudin, "Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 02 (29 Agustus 2019): 417–434, <https://doi.org/10.30868/ei.v8i2.539>.

<sup>3</sup> Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada, 2009).

<sup>4</sup> Dwi Siswoyo, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Press, 2008).

<sup>5</sup> Sri Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no. 2 (1 Oktober 2014): 200–206, <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>.

<sup>6</sup> Lailatussaadah Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, no. 1 (30 Juni 2015): 15–25.

<sup>7</sup> Eliyanto Eliyanto dan Udik Budi Wibowo, "Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (1 April 2013): 34–47, <https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2321>.

terdapat perbedaan persepsi kinerja antara guru PNS dan Non PNS.<sup>8</sup> Kinerja guru dikaitkan masa kerja, penelitian oleh Rohmat Hasan (2015) dinyatakan masa kerja pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $p = 0,028 < \alpha = 0,05$ ).<sup>9</sup> Penelitian Sugiton dkk (2019) juga berkesimpulan, bahwa masa kerja guru berpengaruh terhadap kinerjanya (kontribusi sebesar 19,6%).<sup>10</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Hary Susanto (2013) menyatakan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru (presentasenya sebesar 52,48%).<sup>11</sup> Selain menyebutkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, Susanto juga menuturkan hal lain yang juga berdampak pada kinerja guru yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dengan presentase sebesar 56,44%.<sup>12</sup>

Fenomena kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda mengedepankan profesionalitas dalam pelaksanaan tugas keguruan dan menjunjung tinggi kinerja, sementara yang lain lebih mengedepankan aspek formalitas-administratif dalam melaksanakan tugas keguruan. Guru yang memiliki masa kerja lebih lama tampak menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan guru lainnya dengan masa kerja lebih pendek. Namun kinerja guru menurut jenjang pendidikan dan kinerja guru menurut status kepegawaian tidak menunjukkan adanya perbedaan kualitas kinerja. Kondisi ini memerlukan pembuktian secara empirik melalui penelitian. Tulisan ini merupakan hasil penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kualitas kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda, sekaligus memetakan kinerja guru tersebut berdasarkan masa kerja, jenjang pendidikan, dan status kepegawaian guru tersebut.

## B. Tinjauan Pustaka

Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya.<sup>13</sup> Kinerja merupakan kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sikap, pengetahuan dan ketrampilan serta motivasinya.<sup>14</sup> Kinerja ditandai oleh keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, menjaga harga diri, dan keinginan

---

<sup>8</sup> Nur Aisyah T., "Perbedaan Persepsi Kinerja Guru PNS dan Non PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sinjai" (Skripsi, Tidak Diterbitkan, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017).

<sup>9</sup> Hasan, "Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo."

<sup>10</sup> Sugito Sugito, Y. Suyitno, dan Kuntoro Kuntoro, "Pengaruh Masa Depan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon," *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 11, no. 1 (25 November 2019): 1–18, <https://doi.org/10.30595/dinamika.v11i1.5980>.

<sup>11</sup> Hary Susanto, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan," *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (8 Januari 2013): 197–212, <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>.

<sup>12</sup> Susanto.

<sup>13</sup> Depdiknas, *Bekerja dengan Guru*, Buku Utama (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Proyek Perluasan dan Peningkatan Mutu SLTP, 2000).

<sup>14</sup> F. E Kast dan Rosenzweig, *Organization and Management; A System and Contingency Approach* (Tokyo: Graw Hill, Kogakusha, 1979).

untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya.<sup>15</sup> Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>16</sup>

Sanjaya menegaskan, bahwa kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa, sehingga guru sebagai perencana harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan.<sup>17</sup> Kualitas kinerja seorang guru setidaknya dapat dilihat dari aspek semangat dan motivasi kerja. Semangat kerja dapat menimbulkan kesediaan seseorang untuk berkorban demi tercapainya organisasi,<sup>18</sup> atau kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat penuh antusias sehingga penyelesaian pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik.<sup>19</sup> Semangat kerja seseorang dapat dilihat dari tingkat harmonisasi hubungan kerja, kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya, adanya suasana dan iklim kerja yang bersahabat, kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi, dan adanya ketenangan jiwa.<sup>20</sup> Semangat kerja berimplikasi pada perasaan senang dan kepuasan bekerja, menghilangkan rasa malas, penggunaan waktu kerja yang maksimal, ketaatan kerja, kesediaan bekerja ekstra, dan adanya sikap saling bantu.<sup>21</sup>

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 menetapkan standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjadi 4 kompetensi utama, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Wujud perilaku kinerja guru berupa pengelolaan proses pembelajaran secara menyeluruh. Kriteria penilaian kinerja guru menurut Sahertian juga mengacu pada kompetensi personal, sosial dan profesional.<sup>22</sup> Kompetensi personal terkait kemampuan dan komitmen melaksanakan pembelajaran bermutu untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru perlu melakukan refleksi diri atas

---

<sup>15</sup> Mochtar Buchori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994).

<sup>16</sup> Ayu Putri Agustin, Pudjo Suharso, dan Sukidin Sukidin, "Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo," *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 13, no. 1 (21 April 2019): 20–25, <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>.

<sup>17</sup> Erfy Melany Lalupanda, "Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (16 April 2019): 62–72, <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>.

<sup>18</sup> The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta: Liberty, 1995).

<sup>19</sup> Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Gunung Agung, 1996).

<sup>20</sup> Buchari Muhajir, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 1979).

<sup>21</sup> Noeng Muhajir, *Tenaga Kerja dan Permasalahannya* (Yogyakarta: Rake Sarasin Press, 1973).

<sup>22</sup> Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994).

kemampuan dan keberhasilan mengajarnya. Kinerja guru dalam kaitannya dengan kompetensi profesional, yakni penguasaan terhadap pengetahuan dan kemampuan mentransfer pengetahuan tersebut kepada peserta didik secara optimal.

Guru dalam proses pembelajaran berposisi sebagai pengajar, pengelola kelas, demonstrator, evaluator dan sebagainya. Guru sebagai pengajar dituntut kemampuannya mentransfer pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik, karena guru menjadi sumber utama ilmu pengetahuan dalam pembelajaran, namun bukan sumber satu-satunya. Guru harus memiliki seperangkat keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai materi yang diajarkan. Guru sebagai pengelola kelas berperan menciptakan suasana kelas secara kondusif bagi proses pembelajaran,<sup>23</sup> agar setiap siswa dapat belajar dengan tertib, dan tujuan pembelajaran tercapai seoptimal mungkin. Guru sebagai mediator perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan menggunakan berbagai media pembelajaran. Guru sebagai demonstrator dituntut kemampuannya mendemonstrasikan materi yang diajarkan agar memiliki kesan mendalam bagi siswa. Selanjutnya guru sebagai evaluator selain harus mampu membuat perencanaan dan melaksanakan pengajaran, juga harus mampu melakukan evaluasi terhadap hasil kerjanya.

Kinerja yang baik bagi guru menurut Ali ditunjukkan oleh penguasaan materi pelajaran, kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi dalam pembelajaran, kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi baru.<sup>24</sup> Penguasaan guru tentang bidang studi dalam kurikulum dan pendalamannya menjadi keniscayaan. Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi, bahwa dalam mengajar perlu memperhatikan perbedaan individual siswa, meliputi kecerdasan, bakat, minat, motivasi, inteligensi dan aspek kepribadian lainnya. Kemampuan guru menyelenggarakan proses pembelajaran mencakup berbagai disiplin ilmu yang dapat menunjang pemahaman mengenai teori dan konsep pembelajaran.

Kinerja guru yang baik sering disebut sebagai guru profesional.<sup>25</sup> Pekerjaan yang berkualifikasi profesional memiliki ciri-ciri: a) memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi pelakunya, b) kecakapan pekerja profesional dituntut memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang, c) mendapat pengakuan dari masyarakat atau negara.<sup>26</sup> Menurut Richey, bahwa guru profesional memiliki kualitas mengajar yang tinggi. Terdapat lima variabel dan indikator didalamnya yang menandai kualitas mengajar: <sup>27</sup>(a) bekerja dengan siswa secara individual, (b) memiliki perencanaan dan persiapan mengajar, (c) penggunaan media pembelajaran, (d) mengikutsertakan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (e) penerapan kepemimpinan aktif guru.

---

<sup>23</sup> B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

<sup>24</sup> Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000).

<sup>25</sup> A. Samana, *Profesionalisme Keguruan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 1994).

<sup>26</sup> D. Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru* (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999).

<sup>27</sup> R. W Richey, *Planning for Teaching. An Introduction to Education* (Mc. Graw Hill, 1973).

Peningkatan profesionalitas guru perlu upaya, yakni penguasaan materi pelajaran, pembuatan program tahunan dan program cawu/semester, pembuatan persiapan mengajar, penguasaan dan penggunaan metode, pembuatan alat peraga dan pendayagunaan media pembelajaran, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.<sup>28</sup>

Senada uraian diatas untuk mewujudkan kinerja yang baik bagi seorang guru menurut Arikunto<sup>29</sup> harus memiliki kompetensi-kompetensi yang berkenaan dengan teknis edukatif dan administrasi, diantaranya penguasaan bahan pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, penggunaan media dan sumber belajar, kemampuan mengelola dan menggunakan interaksi belajar mengajar, kemampuan melakukan penilaian prestasi belajar, dan pemahaman terhadap fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah.

Kinerja guru dapat dikaitkan dengan jenjang dan latar belakang pendidikannya. Jenjang pendidikan guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 dinyatakan, bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Jenjang pendidikan menurut Fuad Ihsan<sup>30</sup>, adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan. Jenjang pendidikan mencakup kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan. Kualifikasi pendidikan sebagai tingkat pendidikan yang diperoleh melalui sekolah, sedangkan latar belakang pendidikan merupakan jenis pendidikan yang sudah ditempuh.

Latar belakang pendidikan guru yang memadai penting dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Upaya peningkatan kinerja selain melalui pendidikan formal, dapat ditunjang dengan pendidikan non formal berupa pendidikan dan latihan, atau kegiatan sejenis yang berhubungan dengan profesi keguruan. Secara teori semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan yang dimilikinya. Purwanto<sup>31</sup> menegaskan, bahwa kualitas pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diberikan.

Nurhalis<sup>32</sup> menyatakan pendidikan yang memadai akan membuat manusia mempunyai kesempatan memperbaiki kehidupannya, lebih terbuka menerima inovasi,

---

<sup>28</sup> Departemen Agama, *Petunjuk Mutu Pendidikan di MI* (Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Agama Islam, 2000).

<sup>29</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990).

<sup>30</sup> Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).

<sup>31</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2001).

<sup>32</sup> Nurhalis, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam," *Jurnal Ichsan Gorontalo* Vol. 2, no. No. 1 (1 Februari 2007).

memperluas cakrawala dan mempertajam pemahaman terhadap berbagai fenomena. Menurut Kunandar<sup>33</sup>, guru sebagai sebuah profesi yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran) yang diperoleh melalui pendidikan akademis. Kande,<sup>34</sup> menegaskan semakin tinggi kualifikasi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kualifikasi pendidikan seseorang, maka semakin rendah pula kinerjanya.

Kinerja guru dapat dikaitkan dengan status kepegawaian dan masa kerja. Peraturan Pemerintah Nomor: 38/1992 dijelaskan adanya guru tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru non PNS. Guru tetap PNS diangkat sebagai pegawai negeri sipil oleh pemerintah, sedangkan guru tetap non PNS dan guru tidak tetap non PNS diangkat oleh badan hukum yang menyelenggarakan satuan pendidikan, berdasarkan perjanjian kerja. Status kepegawaian guru tentu berimplikasi terhadap porsi kerja, penghasilan, dan keberlangsungan kerja.

Selanjutnya mengenai masa kerja, bahwa masa kerja/pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pemahaman dari seseorang terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut dikuasainya, baik mengenai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang menyatu pada dirinya. Selama mengajar ketika guru menemukan dan memahami hal-hal yang baru, maka guru tersebut akan banyak mendapatkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan tentang bidang kerjanya. Masa kerja guru dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan.<sup>35</sup> Hasan<sup>36</sup>, yang mengutip Ali menambahkan, bahwa pengalaman merupakan guru yang paling berharga. Pengalaman dapat membantu dalam hal menambah pengetahuan, tetapi tidak semua pengalaman memiliki sifat yang demikian.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menempatkan sebanyak 629 orang guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda sebagai populasi, sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 76 orang (12,1%). Penentuan besaran sampel (*sample size*) merujuk pada formula Taro Yamane<sup>37</sup> dengan  $E=0,1$ ;  $\alpha/2=0,05$ , dan  $Z_{\alpha/2}=1,64$ .

---

<sup>33</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

<sup>34</sup> Fredrik Abia Kande, "Hubungan Tingkat Pendidikan Guru, Pengetahuan tentang Standar Pendidikan, Dukungan Sesama Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Fisik Sekolah dengan Kinerja Guru SMA/ MA Negeri di Kabupaten Alor" (Tesis Magister tidak diterbitkan, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2009).

<sup>35</sup> Hasan, "Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo."

<sup>36</sup> Hasan.

<sup>37</sup> Nata Wirawan, *Statistik 2: Statistik Infeensial* (Denpasar: Keraras Emas, 2002).

Pengumpulan data diterapkan teknik *multi-stage sampling*, diawali penentuan madrasah yang akan diteliti dengan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan keragaman status akreditasi kelembagaan madrasah, selanjutnya ditentukan jumlah guru dari keseluruhan Madrasah Tsanawiyah yang diteliti untuk dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. *Questionnaire* tertutup model skala *likert* dipilih sebagai instrumen untuk mengumpulkan data kinerja guru.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini lebih ditonjolkan sehingga dalam menganalisis data digunakan bantuan statistik deskriptif untuk menggambarkan kinerja guru madrasah dalam proses pembelajaran. Untuk menilai kualitas kinerja guru tersebut diperlukan skala interpretasi sebagai berikut<sup>38</sup> :

**Tabel 1. Interval dan Kriteria Kinerja Guru**

Formula	Interval	Kategori
$X > \bar{X}_i + 1,80 S_{Bi}$	4,21 - 5,00	Sangat Baik
$\bar{X}_i + 0,60 S_{Bi} < X \leq \bar{X}_i + 1,80 S_{Bi}$	3,41 - 4,20	Baik
$\bar{X}_i - 0,60 S_{Bi} < X \leq \bar{X}_i + 0,60 S_{Bi}$	2,61 - 3,40	Cukup Baik
$\bar{X}_i - 1,80 S_{Bi} < X \leq \bar{X}_i - 0,60 S_{Bi}$	1,81 - 2,60	Kurang Baik
$X \leq \bar{X}_i - 1,80 S_{Bi}$	1,00 - 1,80	Sangat Kurang

Selain statistik deskriptif juga dipergunakan statistik inferensial, yakni *Analysis of Varian (ANOVA)* untuk memetakan perbedaan kinerja guru madrasah berdasarkan masa kerja, jenjang pendidikan, dan status kepegawaian.

#### D. Temuan dan Pembahasan

Kinerja guru merupakan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru. Kinerja guru mencakup kegiatan mempersiapkan berbagai perangkat pembelajaran, membuat program pembelajaran, memetakan materi pembelajaran berdasarkan kalender pendidikan, dan mempersiapkan dan melakukan pengayaan materi pembelajaran.

Beberapa aspek lain dari kinerja guru, yakni merencanakan penggunaan sarana/media pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran, menerapkan metode/strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, mengupayakan secara optimal agar materi pembelajaran mudah dipahami siswa, penguasaan terhadap materi pembelajaran, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan konteks

<sup>38</sup> Zurqoni, *Menakar Akhlak Siswa: Konsep dan Strategi Penilaian Akhlak Mulia Siswa* (Yogyakarta: Arruz Media, 2012).

kehidupan di masyarakat, dan kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan masalah-masalah aktual.

Selanjutnya melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran, menggunakan sarana/media belajar dalam kegiatan pembelajaran, kemampuan dalam menghidupkan suasana kelas, kemampuan dalam mengelola kelas, kemampuan dalam membangkitkan motivasi belajar siswa, kemampuan menciptakan iklim pembelajaran yang serasi, kemampuan mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar secara optimal, mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan pada diri sendiri, menunjukkan sikap terbuka dan luwes terhadap pendapat peserta didik, menunjukkan sikap simpatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik, menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran kepada peserta didik, mengembangkan hubungan yang sehat dan serasi dengan peserta didik, memberi tuntunan/keteladanan di lingkungan sekolah, dan bersikap tegas terhadap peserta didik yang sikapnya dapat mengganggu proses belajar mengajar.

Selain itu melakukan penilaian proses dan hasil belajar secara berkala, melakukan penilaian terhadap tugas-tugas pembelajaran, memberi umpan balik hasil evaluasi belajar, melakukan *remidial teaching*/pengayaan hasil evaluasi belajar yang belum memenuhi ketuntasan, menunjukkan komitmen, loyalitas, dan dedikasi dalam bekerja, memiliki semangat bekerja dan berprestasi, menunjukkan kedisiplinan bekerja, dan memiliki kemampuan mengatasi permasalahan kinerja dan pembelajaran.

Kondisi empirik kinerja guru terkait dengan pembuatan/penyampaian silabi mata pelajaran dapat dijelaskan, bahwa sebagian besar guru (60,5%) sering mempersiapkan perangkat silabi tersebut, dan terdapat 22,4% guru yang kadang-kadang saja mempersiapkan silabi mata pelajaran. Tidak satupun guru madrasah yang tidak pernah membuat dan menyampaikan silabi mata pelajaran kepada siswa untuk dijadikan pedoman bersama dalam pembelajaran. Jika ada guru yang tidak mempersiapkan silabi dan menyampaikannya kepada siswa dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun ekksesnya dapat menyebabkan tidak terarah dan maksimalnya proses pembelajaran.

Silabi mata pelajaran pada dasarnya berisi pokok-pokok dan tata urutan materi pembelajaran secara sistematis. Silabi mata pelajaran perlu dilengkapi dengan tema pokok pembahasan atau kompetensi inti dan kompetensi dasar (SK-KD) untuk mengatur kapan suatu pokok bahasan dipelajari sehingga dapat diestimasi waktunya. Silabi mata pelajaran dijabarkan kedalam rencana persiapan pembelajaran (RPP). Dalam hal ini sebesar 52,6% guru sering membuat RPP untuk kepentingan pembelajaran, dan terdapat 30,3% diantara mereka yang kadang-kadang saja membuat RPP tersebut.

Selain itu guru dituntut membuat program pembelajaran baik tahunan (prota) maupun program semesteran (prosem). Dalam sebagian besar mereka (39,5%) sering membuat program tahunan, sebesar 23,7% diantaranya selalu membuat program tahunan tersebut, dan terdapat 35,5% diantara mereka yang kadang-kadang membuat program tahunan. Diantara guru yang sering membuat program semesteran sebesar 55,3%, selalu

membuat sebesar 26,3%, dan terdapat 17,1% diantara mereka yang kadang-kadang saja membuat program semesteran. Guru yang sering membuat pemetaan materi pelajaran berdasarkan kalender pendidikan sebesar 46,1%, yang selalu membuat pemetaan sebesar 22,4%, kadang-kadang membuat (27,6%), dan terdapat 3,9% diantara mereka yang jarang membuat program semesteran.

Pemberlakuan Kurikulum Tahun 2013 pada setiap jenjang pendidikan menjadi keniscayaan bagi para guru untuk mengembangkan materi pembelajaran. Pengembangan materi ini salah satunya dapat dilakukan dengan memperbanyak ragam sumber/bahan pelajaran. Bahan tersebut diantaranya berupa buku paket, buku perpustakaan, kliping koran, dan sejenisnya. Dengan keragaman sumber tersebut siswa dapat melakukan pengayaan materi pembelajaran, serta mendapatkan informasi-informasi aktual dari referensi tersebut. Dalam hal ini, mayoritas guru (52,6%) sering mempersiapkan materi pelajaran sebelum pembelajaran dimulai, sebesar 30,3% diantara mereka selalu mempersiapkan materi dengan baik untuk mendukung implementasi kurikulum tersebut, namun masih terdapat 17,1% guru yang kadang-kadang saja mempersiapkan sumber/bahan ajar beragam. Diantara guru yang sering melakukan pengayaan materi pelajaran dari berbagai sumber sebesar 60,5%, yang menyatakan kadang-kadang saja melakukan sebesar 32,9%, bahkan terdapat 2,6% guru yang jarang melakukan pengayaan materi pelajaran dari berbagai sumber.

Kegiatan pembelajaran bermutu tidak dapat dilepaskan dari intensitas penggunaan sarana/media belajar. Setiap siswa memiliki gaya belajar berbeda-beda, yakni gaya belajar auditif, visual, dan motorik. Perbedaan tipe belajar siswa tersebut perlu mendapatkan atensi guru dengan cara menyediakan media belajar yang tepat dalam rangka efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan pembelajaran. Mengenai intensitas penggunaan media pembelajaran oleh guru sebesar 19,7% diantaranya kadang-kadang saja menggunakan media belajar ketika menyampaikan materi pembelajaran. Guru yang sering menggunakan media belajar ketika mengajar sebesar 50%, dan terdapat 30% guru yang selalu melakukan pembelajaran bermedia. Penggunaan media dalam pembelajaran tidak terlepas dari kesadaran guru bahwa karakteristik belajar siswa perlu diperhatikan dan pembelajaran bermedia dapat memudahkan guru dan siswa dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nunu Mahnun (2012) bahwa media pembelajaran yang diaplikasikan oleh guru akan mengubah suasana pembelajaran menjadi menyenangkan terlebih lagi jika media tersebut adalah sesuatu yang baru dan atraktif bagi siswa.<sup>39</sup>

Pembelajaran bermutu di madrasah tidak dapat dilepaskan dari konteks penerapan strategi pembelajaran. Penerapan strategi pembelajaran yang baik dapat membantu

---

<sup>39</sup> Nunu Mahnun, "Media Pembelajaran (Kajian Terhadap Langkah-Langkah Pemilihan Media Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran)," *An-Nida'* 37, no. 1 (2 Juni 2012): 27-34.

membangkitkan daya tarik dan motivasi belajar siswa, sehingga materi pembelajaran yang disampaikan guru dapat dengan mudah diserap olehnya. Kemampuan guru dalam menerapkan strategi pembelajaran yang menarik dan variatif dapat dikaitkan dengan keikut-sertaannya dalam berbagai *training* kependidikan, baik diselenggarakan oleh internal madrasah maupun pihak eksternal. Selain menarik dan relevan dengan materi pembelajaran, guru mengupayakan agar penerapan strategi pembelajaran tersebut dapat mempermudah siswa memahami materi pembelajaran. Terkait pembelajaran yang menarik dan variatif ini terdapat sebesar 10,5% guru kadang-kadang saja menerapkan strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, sebesar 10,5% kadang-kadang saja menerapkan, namun sebesar 50% guru menerapkan strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran. Sebagian besar guru (51,3%) selalu mengupayakan secara optimal agar penerapan strategi pembelajaran dapat mempermudah siswa memahami materi pembelajaran. Sebesar 21,1% guru kadang-kadang saja mengupayakan, dan sebesar 27,6% guru sering mengupayakan agar siswa mudah memahami materi pelajaran dengan strategi pembelajaran yang diterapkannya.

Mengenai penguasaan guru terhadap materi pembelajaran diketahui sebesar 57,9% diantara guru madrasah telah memiliki penguasaan baik, bahkan terdapat 19,7% guru memiliki penguasaan sangat baik, sedangkan 22,4% lainnya memiliki penguasaan yang cukup baik terhadap materi pembelajaran yang disampaikan pada peserta didiknya. Guru yang kurang menguasai materi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurang memiliki relevansi antara mata pelajaran yang diajarkan dengan bidang keilmuannya, kesiapan dan problem internal diri guru. Pernyataan ini bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tatan Zaenal Mutakin (2015) yang menyatakan bahwa latar belakang dan kompetensi guru secara bersamaan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.<sup>40</sup> Perihal penguasaan guru terhadap mata pelajaran dipandang sangat urgent, meskipun guru bukan satu-satunya sumber dalam proses pembelajaran.

Materi pembelajaran akan lebih “hidup” dan menyenangkan bagi siswa apabila dapat dikaitkan dengan pengalaman siswa tersebut. Seperti yang telah dikatakan oleh Abdul Kadir (2013) dalam penelitiannya bahwa pembelajaran yang dikaitkan dengan pengalaman siswa (pembelajaran kontekstual) ini dapat lebih melekat dalam diri siswa dikarenakan pembelajaran ini mampu memberikan pemahaman secara komprehensif sehingga pengalaman belajar tersebut dapat diimplementasikan dalam berbagai kondisi termasuk di luar kelas.<sup>41</sup> Dalam hal ini mayoritas (43,4%) guru memiliki kemampuan baik dalam mengaitkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa bahkan 23,7% guru sangat

---

<sup>40</sup> Tatan Zaenal Mutakin, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru,” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 3, no. 2 (11 Agustus 2015): 145–56, <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i2.122>.

<sup>41</sup> Abdul Kadir, “Konsep Pembelajaran Kontekstual Di Sekolah,” *Dinamika Ilmu* 13, no. 1 (1 Juni 2013): 17–38, <https://doi.org/10.21093/di.v13i1.20>.

mampu, dan terdapat 31,6% guru yang kemampuannya cukup dalam mengaitkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa. Diantara guru terdapat 47,4% yang mampu mengkaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan di masyarakat, dan sebesar 36,8% guru tersebut sangat mampu mengkaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan di masyarakat, dan masih terdapat 15,8% diantara guru yang “cukup mampu” melakukan tugas ini. Pengalaman hidup setiap guru berbeda-beda sehingga kemampuan mengkaitkan materi pelajaran dengan dinamika kehidupan di masyarakat juga berbeda.

Kemampuan guru dalam mengkaitkan materi pembelajaran dengan isu-isu aktual yang sedang berkembang di masyarakat, terdapat 47,4% guru yang mampu mengkaitkan, sebesar 30,3% guru cukup mampu mengkaitkan materi tersebut, dan sebesar 21,1% lainnya sangat mampu mengkaitkan materi pembelajaran dengan isu-isu aktual yang sedang berkembang di masyarakat. Mencermati kemampuan guru dalam mengkaitkan materi pembelajaran dengan isu-isu aktual di masyarakat hal ini mengindikasikan, bahwa para guru tersebut senantiasa mengikuti dinamika kehidupan yang sedang berkembang di masyarakat, dan mereka menggunakan informasi yang diperolehnya ke dalam proses pembelajaran.

Pembelajaran di madrasah merupakan interaksi secara timbal balik antara guru dan siswa dalam rangka transformasi ilmu pengetahuan, pengembangan kapasitas intelektual, sikap mental, dan skill peserta didik. Oleh sebab itu, pembelajaran yang baik seharusnya melibatkan siswa secara aktif dalam bentuk transfer ilmu pengetahuan, penyampaian ide/gagasan, pemecahan masalah dan sebagainya. Selaras dengan hasil penelitian dari I Wayan Dharmayana dkk yang mengutarakan bahwa keterlibatan siswa memang harus dilakukan dalam proses pembelajaran dengan berbagai bentuk karena hal ini mampu memberikan dampak yang sangat besar pada peningkatan prestasi akademik siswa.<sup>42</sup> Keaktifan siswa dalam proses pembelajaran mencakup intelektual, emosional, dan fisik. Perihal pelibatan siswa dalam proses pembelajaran telah dilakukan oleh guru madrasah secara bervariasi. Pelibatan tersebut tercermin dari 32,9% guru yang selalu melibatkan siswa secara aktif selama proses pembelajaran berlangsung. Sedangkan yang sering melibatkan sebesar 43,3%. Diantara guru yang kadang-kadang saja melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran sebesar 23,7%.

Mengenai upaya guru dalam menghidupkan suasana kelas, secara umum guru madrasah mampu menghidupkan suasana kelas dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan guru dalam menghidupkan suasana kelas secara hierarkhi, yakni sangat mampu hanya 3,9%, kategori mampu sebesar 44,7%, cukup mampu 46,1%, dan yang kurang mampu sebesar 5,3%. Upaya menghidupkan suasana kelas dapat dikaitkan dengan faktor kejar pencapaian target penyampaian materi pembelajaran dalam waktu terbatas,

---

<sup>42</sup> I. Wayan Dharmayana dkk., “Keterlibatan Siswa (Student Engagement) Sebagai Mediator Kompetensi Emosi Dan Prestasi Akademik,” *Jurnal Psikologi* 39, no. 1 (2012): 76–94, <https://doi.org/10.22146/jpsi.6968>.

kesiapan mental siswa dalam menerima materi, dan keterbatasan rasa humoris guru yang bersangkutan.

Kemampuan guru dalam mengelola kelas dapat dipetakan sebesar 28,9% guru memiliki kemampuan yang sangat baik. Kategori mampu sebesar 42,1%, dan yang cukup mampu mengelola kelas sebesar 26,3% guru. Dari jumlah yang ada terdapat 2,6% diantara guru yang kurang mampu dalam mengelola kelas. Pengelolaan kelas dalam kegiatan pembelajaran dipandang penting dan perlu diprioritaskan agar kegiatan pembelajaran berjalan lancar, tertib dan dinamis. Dengan kelas yang tertib, maka guru dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan baik, sekaligus dapat memberi penguatan dalam berbagai bentuk. Pengelolaan kelas yang baik menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan upaya membangun suasana kelas yang menyenangkan. Selain itu, menurut St. Fatimah Kadir (2014), pengelolaan kelas yang baik pun dapat meningkatkan mutu pembelajaran.<sup>43</sup>

Kesiapan mental siswa selama proses pembelajaran biasanya mengalami pasang surut, sehingga upaya membangkitkan motivasi belajar siswa perlu dilakukan guru dalam berbagai kesempatan dengan strategi tertentu sesuai kondisinya. Peta kemampuan guru dalam membangkitkan motivasi belajar siswa, yakni 48,7% guru memiliki kemampuan yang baik dalam membangkitkan motivasi belajar siswanya, dan sebesar 25% guru memiliki kemampuan yang sangat baik dalam membangkitkan motivasi belajar siswa tersebut. Terdapat 23,7% guru yang cukup mampu, dan sisanya (2,6%) kemampuannya kurang dalam membangkitkan motivasi belajar siswa.

Kemampuan guru dalam menciptakan iklim pembelajaran, terdapat 44,7% guru yang mampu menciptakan iklim pembelajaran yang serasi, sementara yang sangat mampu dan cukup mampu melakukan hal tersebut masing-masing sebesar 28,9% dan 26,3%. Selanjutnya kemampuan guru dalam mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar secara optimal diperoleh data, bahwa mayoritas (60,5%) guru madrasah mampu mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar yang ada di sekitarnya, sebesar 27,6% sangat mampu, dan hanya 1,3% guru yang kurang mampu memanfaatkan fasilitas belajar yang ada di sekitar lingkungan.

Pelaksanaan tugas sebagai guru diharapkan dapat memberi pencerahan kepada siswa berkaitan dengan bidang keilmuan yang diajarkan. Pencerahan tersebut diperlukan untuk memecah kebuntuan atas problem-problem keilmuan yang sedang dihadapi para siswa. Oleh karena itu penting bagi guru mendorong siswa agar dapat menumbuhkan kepercayaan diri, bahwa siswa memiliki kemampuan untuk belajar dan menguasai ilmu pengetahuan. Para guru madrasah yang selalu mendorong siswanya agar dapat menumbuhkan kepercayaan diri sebesar 32,9%, guru sering mendorong sebesar 51,3%, dan

---

<sup>43</sup> St Fatimah Kadir, "Keterampilan Mengelola Kelas dan Implementasinya dalam Proses Pembelajaran," *AI-TA'DIB*7, no. 2 (1 Juli 2014): 16–36, <https://doi.org/10.31332/atdb.v7i2.315>.

terdapat 1,3% guru yang jarang memberikan dorongan kepada siswanya untuk menumbuhkan kepercayaan diri. Mereka bersikap akomodatif terhadap berbagai pandangan siswa yang berkembang selama berlangsungnya proses pembelajaran. Diantara mereka yang sering menunjukkan sikap terbuka dan luwes terhadap pendapat siswa dalam arti menghargai setiap pandangan siswa sebesar 52,6%, selalu (32,9%), dan kadang-kadang saja menunjukkan sikap terbuka dan akomodatif terhadap pendapat siswa sebesar 14,5%.

Para guru selain menunjukkan sikap terbuka dan luwes juga menunjukkan sikap simpatik atas perasaan dan kesulitan belajar yang dihadapi siswa. Sebagian besar (46,1%) guru sering menunjukkan sikap simpatik terhadap siswa terutama mereka yang mengalami kesulitan belajar. Bahkan sebesar 35,5% guru selalu menunjukkan sikap itu kepada siswa. Sikap simpatik terekspresi pula melalui perlakuan adil, yakni guru tidak membedakan antara siswa satu dengan lainnya, baik dalam perlakuan maupun penilaian atas kemampuan dan tugas-tugas yang diberikan kepada siswa. Perlakuan dan penilaian guru diberikan secara obyektif dan proporsional dengan mengabaikan kedekatan emosional pada siswa ataupun kepentingan tertentu.

Terkait keramahan, pengertian dan kesabaran guru dalam menghadapi berbagai karakteristik siswa sebesar 42,1% guru sering bersikap ramah dan sabar ketika menghadapi siswa, sementara 39,5% guru lainnya selalu ramah. Berbagai sikap dan perilaku siswa suatu ketika dapat memancing emosi guru, terbukti adanya 18,4% guru kadang-kadang dapat bersikap ramah, penuh pengertian dan sabar dalam menghadapi permasalahan siswa. Dengan kata lain guru ini pada kesempatan lain tidak bersikap ramah kepada siswa. Hal ini tentu saja berkaitan dengan kompetensi kepribadian yang melekat pada diri seorang guru yang jika dikuasai dengan baik oleh guru maka akan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan siswa. Sebagaimana yang telah dibuktikan oleh penelitian dari Budi Agus Sumantri, Abdullah Idi dan Nurlaila bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap prestasi siswa.<sup>44</sup>

Guru dan siswa merupakan subyek didik yang keduanya berinteraksi secara intensif selama proses pembelajaran. Disana terjadi *sharing* informasi keilmuan antara guru-siswa, meskipun informasi tersebut lebih banyak bersumber dari guru. Diharapkan guru dapat mengembangkan hubungan/komunikasi yang sehat dengan siswa, mengingat keduanya merupakan partner belajar. Hubungan yang sehat antara guru-siswa tampaknya telah dilakukan oleh seluruh guru madrasah.

Hubungan yang baik antara guru dan siswa dianggap penting agar upaya transformasi keilmuan berlangsung secara dinamis, dan tujuan pembelajaran tercapai. Meskipun demikian, hubungan antara keduanya harus terjaga, dalam artian guru harus tetap menjaga kewibawaannya. Kewibawaan yang kurang dapat dikaitkan dengan tingkat

---

<sup>44</sup> Budi Agus Sumantri, Abdullah Idi, dan Nurlaila Nurlaila, "Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MTs Ar-Riyadh 13 Ulu Palembang," *Jurnal PAI Raden Fatah* 1, no. 3 (2019): 294–309, <https://doi.org/10.19109/pairf.v1i3.3434>.

keakraban antara guru-siswa dalam berbagai kesempatan dengan melepaskan statusnya masing-masing. Faktor lain yakni guru yang tidak memiliki kompetensi memadai dalam mengampu mata pelajaran tertentu yang menyebabkan kredibilitasnya rendah di mata siswa. Selain itu para guru seharusnya menjadi teladan (*uswatun hasanah*) bagi para siswanya baik dalam perkataan, sikap maupun perbuatannya. Peran guru selain mengembangkan kapasitas intelektual siswa, juga pembinaan akhlakul karimah mereka. Mengenai keteladanan guru ini sebesar 31,6% guru selalu berupaya memberi keteladanan yang baik kepada siswa. Sebesar 56,6% guru sering mengupayakan keteladanan, dan sebesar 11,8% guru mengalami pasang surut dalam upayanya memberikan keteladanan yang baik kepada siswa.

Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran mencakup pula kemampuan mengatasi perilaku siswa. Sering ditemukan siswa membuat kegaduhan di kelas sehingga dapat mengganggu kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini mayoritas guru (53,9%) sering bersikap tegas manakala menghadapi perilaku siswa yang dapat mengganggu pembelajaran, sebesar 31,6% guru selalu bersikap tegas, dan terdapat 2,6% diantara guru yang jarang bersikap tegas dalam arti membiarkan perilaku siswa tersebut.

Penilaian hasil belajar pada umumnya dilakukan guru dengan memberikan tes kepada siswa. Selain itu guru memberikan berbagai tugas-tugas pembelajaran kepada siswa sebagai bagian dari penilaian. Ketika ditanyakan kepada siswa, apakah guru menilai secara berkala tugas-tugas yang diberikan, tampaknya mayoritas guru (47,7%) sering menilai tugas-tugas yang diberikan kepada siswa. Sebesar 27,6% guru kadang-kadang menilai tugas sebagaimana dimaksud, dan sebesar 23,75% guru selalu menilai tugas-tugas pembelajaran yang diberikan kepada siswa secara berkala. Penilaian berkala ini penting dilakukan untuk memantau *progress* hasil belajar yang dicapai peserta didik. Jenis penilaian dapat dilakukan oleh guru secara bervariasi, satu diantaranya yang lazim dikenal di madrasah adalah "Ujian Blok/Ulangan Harian". Para guru telah memperhatikan tugasnya dengan baik. Diantara guru yang selalu menilai tugas siswa sebesar 19,7%, sering menilai (52,6%), dan yang kadang-kadang menilai tugas (PR dan sejenisnya) sebesar 27,6%. Dalam hal ini tidak satupun guru yang tidak pernah menilai tugas yang diberikan pada siswanya.

Paparan diatas menunjukkan, bahwa para guru memiliki atensi yang baik. Dapat dikatakan demikian karena guru tidak sekadar memberi tugas yang bersifat formalitas, karena tugas-tugas tersebut dikoreksi dan hasilnya diberikan umpan balik. Salah satu tujuan pelaksanaan evaluasi pembelajaran, yakni untuk memperbaiki proses pembelajaran dan perbaikan hasil belajar. Oleh sebab itu setiap pelaksanaan evaluasi seharusnya diberikan umpan balik agar peserta didik mengetahui kelemahan atas jawaban ujian yang dikerjakan. Berdasarkan jawaban guru, bahwa mayoritas (50%) guru sering memberi umpan balik atas hasil evaluasi belajar yang dicapai siswa. Diantara guru yang selalu

memberi umpan balik sebesar 10,5%, dan yang kadang-kadang memberi umpan balik sebesar 34,2%.

Pemberian umpan balik tidak terbatas hanya pada hasil UTS dan UAS, namun umpan balik juga penting diberikan atas tugas-tugas pembelajaran, seperti pekerjaan rumah (PR), dan lainnya. Pemberian umpan balik ini untuk memberikan apresiasi sekaligus motivasi belajar kepada siswa. Dengan kata lain, sebagaimana yang telah tertulis dalam hasil penelitian Djukanda Harjasuganda, pemberian umpan balik yang sesuai dengan karakteristik perkembangan tiap siswa maka akan menanamkan pemahaman dalam diri siswa tentang dirinya sendiri dengan segala kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya.<sup>45</sup> Selain itu, hasil penelitian Sitti Sabriani juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu motivasi belajar siswa mengalami peningkatan melalui pemberian tugas terstruktur yang disertai dengan pemberian umpan balik dari siklus pertama ke siklus yang kedua dengan kategori tinggi (presentase awal 70,10% menjadi 85,10%).<sup>46</sup> Selanjutnya, terkait dengan remedial teaching sebagian besar (67,1%) guru sering melakukan *remidial teaching* jika terdapat nilai mata pelajaran yang belum tuntas/memenuhi Standar Ketuntasan Belajar Minimal (SKBM) yang telah ditentukan. Sebesar 9,2% guru selalu melakukan remedial, dan sebesar 22,4% guru lainnya kadang-kadang saja melakukannya. Mengenai pelaksanaan *remidial teaching* oleh guru madrasah atas hasil evaluasi yang belum memenuhi ketuntasan.

Guru profesional tampak dari komitmen yang bersangkutan dalam meningkatkan mutu pendidikan, loyal terhadap pimpinan, dan menunjukkan dedikasinya terhadap pekerjaan. Kepuasan tidak semata-mata diukur dari gaji yang diterima, tetapi dinilai dari kualitas kinerja yang dihasilkan. Data berikut menggambarkan, bahwa sebesar 19,7% guru selalu menunjukkan komitmen, loyalitas dan dedikasinya terhadap pekerjaan. Sebesar 52,6% guru sering menunjukkan komitmen, dan sebesar 26,3% kadang-kadang saja menunjukkan komitmen, loyalitas dan dedikasinya terhadap pekerjaan yang bersangkutan sebagai guru. Mereka yang selalu memiliki semangat bekerja dan berprestasi sebesar 35,5%, kadang-kadang 14,5%, dan yang sering memiliki semangat bekerja dan berprestasi sebesar 50%. Realitas ini dapat disebabkan status guru sebagian besar sebagai guru non-PNS yang perhatian dan aktivitasnya tidak sepenuhnya fokus pada satu kegiatan pembelajaran. Pernyataan ini senada dengan hasil penelitian dari Asmin Supriyono yang menemukan perbedaan signifikan berdasarkan status kepegawaiannya guru dengan status PNS

---

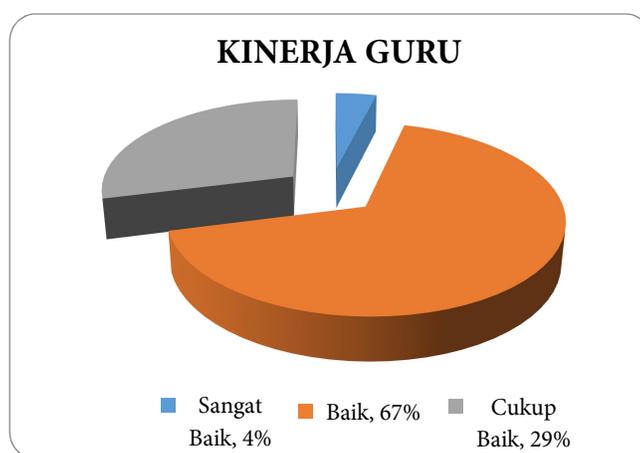
<sup>45</sup> Djukanda Harjasuganda, "Pengembangan Konsep Diri yang Positif pada Siswa SD Sebagai Dampak Penerapan Umpan Balik (Feedback) dalam Proses Pembelajaran Penjas," 2008, 6.

<sup>46</sup> Sitti Sabriani, "Penerapan Pemberian Tugas Terstruktur Disertai Umpan Balik Pada Pembelajaran Langsung Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Siswa (Studi Pada Materi Pokok Struktur Atom Kelas X6 SMA Negeri 3 Watampone).," *Chemica: Jurnal Ilmiah Kimia Dan Pendidikan Kimia* 13, no. 2 (25 Oktober 2013): 39–46, <https://doi.org/10.35580/chemica.v13i2.625>.

memiliki kompetensi pedagogik, professional, motivasi kerja, dan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan guru yang menyandang status non-PNS.<sup>47</sup>

Mengenai kedisiplinan guru dalam kegiatan pembelajaran sebagian besar (51,3%) mereka sering menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, bahkan terdapat 11,8% guru yang selalu disiplin dalam bekerja dan mentaati aturan yang berlaku. Terkait kedisiplinan ini terdapat 36,8% guru yang kadang-kadang kurang bisa disiplin. Tampaknya kemampuan guru dalam mengatasi permasalahan kinerja dan pembelajaran lebih baik dibanding tingkat kedisiplinannya. Berdasarkan data hasil penelitian sebagian besar (50%) para guru mampu mengatasi permasalahan kinerja dan pembelajaran. Terdapat 19,7% guru yang sangat mampu mengatasi permasalahan kerja, dan diketahui sebesar 30% guru yang kemampuannya dalam kategori cukup mampu dalam mengatasi permasalahan kinerja dan pembelajaran.

Sebaran kualitas kinerja guru Madrasah Tsanawiyah, yakni terdapat sebesar 4% yang kinerjanya cukup baik, sebesar 29% guru berkinerja sangat baik dalam kegiatan pembelajaran, dan sebesar 67% memiliki kinerja yang baik.



**Gambar 1. Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah**

Berdasarkan sebaran kualitas kinerja guru tersebut, maka para guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda menunjukkan kinerja yang baik ( $\mu=4,01$ ) dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Khusus aspek kinerja yang sangat baik meliputi kemampuan menerapkan metode/strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan di masyarakat, penggunaan sarana/media belajar dalam kegiatan pembelajaran, kemampuan menghidupkan suasana kelas, menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran kepada peserta didik, serta memiliki semangat bekerja dan berprestasi.

<sup>47</sup> Asmin Supriyono, "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan* 18, no. 2 (September 2017): 1–12.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda sebagai satuan pendidikan keagamaan sebesar 97% diantaranya berstatus swasta. Sebesar 84% guru yang mengajar pada satuan pendidikan tersebut berstatus non-PNS dengan jenjang pendidikan dan masa kerja yang bervariasi.

Potret kinerja guru MTs di Samarinda berdasarkan masa kerja terdapat 26,3% guru dengan masa kerja selama 21-30 tahun, sebesar 40,8% guru telah bekerja selama 11-20 tahun, dan sebesar 32,9% guru memiliki masa kerja 1-10 tahun. Guru dengan masa kerja 21-30 tahun memiliki skor kinerja lebih tinggi (4,38) dibandingkan guru yang telah bekerja selama 11-20 tahun (4,16) dan 1-10 tahun (3,92). Berdasarkan skor  $F_{hit}$  (9,252) dan Sig. (0,05>0,000) analisis ANOVA dinyatakan terdapat perbedaan yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kinerja guru berdasarkan masa kerja melaksanakan tugas pembelajaran terdapat perbedaan secara signifikan. Dengan kata lain masa kerja guru turut mempengaruhi kualitas kinerjanya, karena guru yang telah bekerja selama 21-30 menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan guru dengan masa kerja 11-20 tahun dan yang kurang dari 11 tahun.

**Tabel 2. Kinerja Guru Berdasarkan Masa Kerja (Descriptives)**

Masa Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for		Mini mum	Maksi mum
					Lower Bound	Upper Bound		
21-30 tahun	20	4.3845	.34445	.07702	4.2233	4.5457	3.75	4.86
11-20 tahun	31	4.1594	.33459	.06009	4.0366	4.2821	3.56	4.94
01-10 tahun	25	3.9208	.40251	.08050	3.7547	4.0869	3.25	4.67
Total	76	4.1401	.39849	.04571	4.0491	4.2312	3.25	4.94

**Tabel 3. Anova**

Masa Kerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.408	2	1.204	9.252	.000
Within Groups	9.501	73	.130		
Total	11.910	75			

Masa kerja merupakan jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya),<sup>48</sup> dan tempat kerja guru adalah sekolah dan tugas pokok mengajar sesuai

<sup>48</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1995).

bidang keahliannya. Masa kerja guru dihitung sejak yang bersangkutan menjadi guru pada suatu satuan pendidikan. Masa kerja guru berimplikasi pada rentetan pengalaman dirinya dalam bekerja, oleh Bloom dinyatakan sebagai karakteristik yang patut dipertimbangkan dalam menunjang pencapaian kualitas penampilannya dalam mengajar.

Bagi guru yang telah lama bekerja di dunia pendidikan akan memperoleh sejumlah pengalaman yang dapat mendukung kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain semakin lama guru melakukan kegiatan pembelajaran, semakin banyak pula pengalaman yang diperolehnya, dan dari pengalaman tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru. Secara berjenjang para guru dengan masa kerja lebih lama dalam proses pembelajaran ternyata kinerjanya lebih baik, hal ini membuktikan pentingnya penempatan diri selama dalam pelaksanaan tugas.

Potret kinerja guru berdasarkan jenjang pendidikan terdapat 27,6% guru berpendidikan Pascasarjana, dan 72,4% guru berpendidikan Sarjana. Guru berpendidikan Pascasarjana memiliki skor kinerja lebih tinggi (4,19) dibanding guru berpendidikan Sarjana (4,10), tetapi perbedaan tersebut berdasarkan skor  $F_{hit}$  (0,789) dan Sig. (0,05<0,377) analisis ANOVA tidak dinyatakan sebagai perbedaan yang signifikan. Dapat disimpulkan kinerja guru berdasarkan jenjang pendidikan yang pernah ditempuh dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pembelajaran tidak terdapat perbedaan.

**Tabel 4. Kinerja Guru Berdasarkan Pendidikan (Descriptives)**

Pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for		Mini mum	Maxi mum
					Lower Bound	Upper Bound		
Pascasarjana	21	4.1881	.31643	.06905	4.0441	4.3321	3.75	4.69
Sarjana	55	4.0973	.42563	.05688	3.9833	4.2113	3.25	4.94
Total	76	4.1221	.39888	.04546	4.0315	4.2126	3.25	4.94

**Tabel 5. Anova**

Pendidikan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.126	1	.126	.789	.377
Within Groups	11.966	74	.160		
Total	12.092	75			

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru pada jenjang pendidikan dasar wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Kompetensi yang harus dimiliki, yakni: (a) pedagogik: kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; (b) kepribadian: kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; (c) profesional: kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi; dan (d) sosial: kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Untuk memenuhi kualifikasi tersebut para guru yang belum sarjana harus melanjutkan pendidikan jenjang sarjana, dan guru yang telah berpendidikan sarjana melanjutkan ke jenjang pascasarjana. Selain itu para guru mengikuti berbagai pendidikan dan latihan, workshop, seminar dan kegiatan sejenis yang berhubungan dengan profesi keguruan. Pendidikan guru yang memadai diharapkan dapat menjadi modal dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan baik.

Secara teori semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuannya. Purwanto menyebut kualitas pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Kande juga menegaskan semakin tinggi kualifikasi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah kualifikasi pendidikan seseorang, semakin rendah pula kinerjanya.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dengan kesimpulan secara umum kinerja guru berdasarkan jenjang pendidikan, membuktikan kualifikasi pendidikan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Diantara guru berpendidikan pascasarjana menunjukkan peningkatan kinerja pada aspek tertentu pembelajaran, namun tidak terdapat peningkatan kinerja pada aspek yang lain. Demikian halnya ditemukan guru berpendidikan sarjana menunjukkan kinerja tertentu yang sangat baik, bahkan lebih baik dari guru berpendidikan pascasarjana, akan tetapi kinerja pada aspek lain tidak terjadi peningkatan.

Potret kinerja guru berdasarkan status kepegawaian terdapat 21% diantara guru berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), dan sebesar 79% guru berstatus guru swasta

(Non PNS). Guru berstatus PNS memiliki skor kinerja lebih tinggi (4,20) dibandingkan guru swasta (4,10), namun perbedaan tersebut berdasarkan skor  $F_{hit}$  (1,122) dan Sig. (0,05<0,293) analisis ANOVA tidak dinyatakan sebagai perbedaan yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa guru berstatus PNS dan swasta keduanya berkinerja sama baik dalam melaksanakan proses pembelajaran dan tidak menunjukkan adanya perbedaan secara signifikan.

**Tabel 6. Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian (Descriptives)**

Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
PNS	16	4.2006	.33221	.08305	4.0436	4.3976	3.75	4.69
Non PNS	60	4.1007	.41850	.05403	3.9926	4.2088	3.25	4.94
Total	76	4.1259	.40283	.04621	4.0339	4.2180	3.25	4.94

**Tabel 7. Anova**

Status	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.182	1	.182	1.122	.293
Within Groups	11.989	74	.162		
Total	12.171	75			

Beban kinerja guru berstatus pegawai negeri sipil telah diatur pemerintah melalui peraturan dan perundang-undangan, sedangkan kinerja guru swasta diatur oleh yayasan/sekolah setempat. Guru PNS dan PNS keduanya mesti mematuhi peraturan yang dibuat oleh pemerintah/sekolah, selain itu harus menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Berdasarkan temuan di lapangan aspek-aspek kinerja yang berkonsekuensi sanksi administrasi kepegawaian dan hukum sangat dipatuhi oleh guru PNS, namun aspek kinerja bersifat teknis mereka lebih cenderung mengedepankan formal-administratif ketimbang substantif, seperti membuat perencanaan pembelajaran semester/tahun, membuat rencana persiapan pembelajaran RPP, memetakan materi pembelajaran berdasarkan kalender pendidikan, dan yang terkait penyediaan dan penggunaan sarana/media dan sumber belajar. Aspek kinerja lain yang bersifat teknis, yakni memberi umpan balik terhadap hasil evaluasi belajar (Ulangan Harian/Mid-Semester/Ujian Akhir Semester), dan melakukan *remedial teaching*/pengulangan/ pengayaan terhadap hasil evaluasi mata pelajaran yang belum memenuhi ketuntasan. Kinerja bersifat tertib aturan juga dipatuhi oleh guru swasta karena hal tersebut

memiliki implikasi terhadap keberlangsungan kerja mereka, namun aspek kinerja lainnya perlu penguatan.

#### **E. Kesimpulan**

Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda dalam kegiatan pembelajaran secara umum dikategorikan baik. Kinerja guru meliputi kegiatan mempersiapkan berbagai perangkat pembelajaran (membuat/ mempersiapkan perencanaan pembelajaran selama satu semester/tahun silabus mata pelajaran, dan rencana persiapan pembelajaran), mempersiapkan program pembelajaran (membuat program pembelajaran tahunan, membuat program pembelajaran semesteran, dan memetakan materi pembelajaran berdasarkan kalender pendidikan), mempersiapkan dan melakukan pengayaan materi pembelajaran (mempersiapkan materi pembelajaran sebelum pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan melakukan pengayaan materi pembelajaran dari berbagai sumber, merencanakan penggunaan sarana/media pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran, mengupayakan secara optimal agar materi pembelajaran mudah dipahami siswa, dan penguasaan terhadap materi pembelajaran.

Aspek lainnya kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan masalah-masalah aktual, melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran, kemampuan dalam mengelola/ menertibkan kelas, kemampuan dalam membangkitkan motivasi belajar siswa, memiliki kemampuan menciptakan iklim pembelajaran yang serasi, mampu mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar secara optimal, mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan pada diri sendiri, menunjukkan sikap terbuka dan luwes terhadap pendapat peserta didik, menunjukkan sikap simpatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik, dan memberi tuntunan/keteladanan di lingkungan sekolah. Berikutnya bersikap tegas terhadap peserta didik yang sikapnya dapat mengganggu proses belajar mengajar, melakukan penilaian proses dan hasil belajar secara berkala, melakukan penilaian terhadap tugas-tugas pembelajaran,, memberi umpan balik terhadap hasil evaluasi belajar, melakukan *remidial teaching* terhadap hasil evaluasi mata pelajaran yang belum memenuhi ketuntasan, menunjukkan komitmen, loyalitas, dan dedikasi dalam bekerja; menunjukkan kedisiplinan bekerja, dan kemampuan mengatasi permasalahan kinerja dan pembelajaran.

Selain itu kinerja guru ditunjukkan oleh kemampuan menerapkan metode/strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan di masyarakat, intensitas dan komitmen penggunaan sarana/media belajar dalam kegiatan pembelajaran, kemampuan dalam menghidupkan suasana kelas, menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran kepada peserta didik, mengembangkan hubungan yang sehat dan serasi dengan peserta didik, serta memiliki semangat bekerja dan berprestasi.

Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda berdasarkan masa kerja terdapat perbedaan yang signifikan. Para guru yang masa kerjanya lebih lama menunjukkan kinerja

lebih baik dibandingkan guru dengan masa kerja lebih pendek. Kinerja guru berdasarkan jenjang pendidikan tidak terdapat perbedaan. Kinerja guru yang berpendidikan pascasarjana dan sarjana sama baiknya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Kinerja guru menurut status kepegawaian juga tidak menunjukkan adanya perbedaan signifikan. Guru berstatus sebagai PNS dan non PNS keduanya memiliki kinerja baik dalam proses pembelajaran.

## Referensi

- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, dan Sukidin Sukidin. "Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo." *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 13, no. 1 (21 April 2019): 20–25. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>.
- Aisyah T., Nur. "Perbedaan Persepsi Kinerja Guru PNS dan Non PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sinjai." Skripsi, Tidak Diterbitkan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017.
- Ali, Muhammad. *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Buchori, Mochtar. *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994.
- Departemen Agama. *Petunjuk Mutu Pendidikan di MI*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Agama Islam, 2000.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Depdiknas. *Bekerja dengan Guru*. Buku Utama. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Proyek Perluasan dan Peningkatan Mutu SLTP, 2000.
- Dharmayana, I. Wayan, - Masrun, Amitya Kumara, dan Yapsir G. Wirawan. "Keterlibatan Siswa (Student Engagement) Sebagai Mediator Kompetensi Emosi Dan Prestasi Akademik." *Jurnal Psikologi* 39, no. 1 (2012): 76–94. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6968>.
- Eliyanto, Eliyanto, dan Udik Budi Wibowo. "Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (1 April 2013): 34–47. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2321>.

- Harjasuganda, Djukanda. "Pengembangan Konsep Diri yang Positif pada Siswa SD Sebagai Dampak Penerapan Umpan Balik (Feedback) dalam Proses Pembelajaran Penjas," 2008, 6.
- Hasan, Rohmat. "Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo." *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS* 9, no. 2 (2015): 1219–1230.
- Hasibuan, Melayu. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Gunung Agung, 1996.
- Ihsan, Fuad. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Kadir, Abdul. "Konsep Pembelajaran Kontekstual Di Sekolah." *Dinamika Ilmu* 13, no. 1 (1 Juni 2013): 17–38. <https://doi.org/10.21093/di.v13i1.20>.
- Kadir, St Fatimah. "Keterampilan Mengelola Kelas dan Implementasinya dalam Proses Pembelajaran." *AI-TA'DIB* 7, no. 2 (1 Juli 2014): 16–36. <https://doi.org/10.31332/atdb.v7i2.315>.
- Kande, Fredrik Abia. "Hubungan Tingkat Pendidikan Guru, Pengetahuan tentang Standar Pendidikan, Dukungan Sesama Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Fisik Sekolah dengan Kinerja Guru SMA/ MA Negeri di Kabupaten Alor." Tesis Magister tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2009.
- Kast, F. E, dan Rosenzweig. *Organization and Management; A System and Contingency Approach*. Tokyo: Graw Hill, Kogakusha, 1979.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Lailatussaadah, Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita* 3, no. 1 (30 Juni 2015): 15–25.
- Lalupanda, Erfy Melany. "Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (16 April 2019): 62–72. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>.
- Liang Gie, The. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Mahnun, Nunu. "Media Pembelajaran (Kajian Terhadap Langkah-Langkah Pemilihan Media Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran)." *An-Nida'* 37, no. 1 (2 Juni 2012): 27–34.
- Muhajir, Buchari. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara, 1979.
- Muhajir, Noeng. *Tenaga Kerja dan Permasalahannya*. Yogyakarta: Rake Sarasin Press, 1973.

- Mutakin, Tatan Zaenal. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 3, no. 2 (11 Agustus 2015): 145–56. <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i2.122>.
- Nurhalis. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam." *Jurnal Ichsan Gorontalo* Vol. 2, no. No. 1 (1 Februari 2007).
- Purwanto, M. Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Richey, R. W. *Planning for Teaching. An Introduction to Education*. Mc. Graw Hill, 1973.
- Sabriani, Sitti. "Penerapan Pemberian Tugas Terstruktur Disertai Umpan Balik Pada Pembelajaran Langsung Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Siswa (Studi Pada Materi Pokok Struktur Atom Kelas X6 SMA Negeri 3 Watampone)." *Chemica: Jurnal Ilmiah Kimia Dan Pendidikan Kimia* 13, no. 2 (25 Oktober 2013): 39–46. <https://doi.org/10.35580/chemica.v13i2.625>.
- Sahertian, Piet A. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, 1994.
- Samana, A. *Profesionalisme Keguruan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Sanjaya, Wina. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada, 2009.
- Sarifudin, Agus. "Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 02 (29 Agustus 2019): 417–34. <https://doi.org/10.30868/ei.v8i2.539>.
- Setiyati, Sri. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no. 2 (1 Oktober 2014): 200–206. <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>.
- Siswoyo, Dwi. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Press, 2008.
- Sugito, Sugito, Y. Suyitno, dan Kuntoro Kuntoro. "Pengaruh Masa Depan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon." *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 11, no. 1 (25 November 2019): 1–18. <https://doi.org/10.30595/dinamika.v11i1.5980>.
- Sumantri, Budi Agus, Abdullah Idi, dan Nurlaila Nurlaila. "Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MTs Ar-Riyadh 13 Ulu Palembang." *Jurnal PAI Raden Fatah* 1, no. 3 (2019): 294–309. <https://doi.org/10.19109/pairf.v1i3.3434>.
- Supriyadi, D. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999.

Supriyono, Asmin. "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan* 18, no. 2 (September 2017): 1–12.

Suryosubroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.

Susanto, Hary. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan." *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (8 Januari 2013): 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>.

Wirawan, Nata. *Statistik 2: Statistik Infeensial*. Denpasar: Keraras Emas, 2002.

Zurqoni. *Menakar Akhlak Siswa: Konsep dan Strategi Penilaian Akhlak Mulia Siswa*. Yogyakarta: Arruz Media, 2012.