

KINERJA GURU MATA PELAJARAN MADRASAH DI SULAWESI TENGGARA



*Asnandar Abubakar**

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar Jl. AP.Pettarani No. 72 Makassar Email: asnandar2.aja@gmail.com

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:
Kinerja Guru Mata Pelajaran, Kepala Madrasah, Diklat Guru

Keywords:
Subject Teacher Performance, Head of Madrasah, Teacher Training

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru mata pelajaran di madrasah yang telah mengikuti diklat. Kinerja guru dilihat dari pandangan kepala madrasah melalui angket/kuisisioner. Penelitian ini adalah gabungan penelitian kualitatif dan kuantitatif, dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Tenggara dengan fokus penelitian pada kepala madrasah aliyah dan tsanawiyah yang memiliki guru yang telah mengikuti diklat guru mata pelajaran. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui angket/kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner dipakai untuk mengumpulkan data kuantitatif sedangkan wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data kualitatif sebagai pendukung atau penguatan data-data kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan tabulasi hasil angket menggunakan skala likert kemudian diinterpretasi berdasarkan kategori-kategori. Indikator kinerja guru dilihat dari dimensi kompetensi guru. Salah satu aspek peningkatan kompetensi guru adalah melalui diklat guru mata pelajaran yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Kementerian Agama. Hasil penelitian menunjukkan kepala madrasah memberikan tanggapan yang baik terhadap kinerja guru yang telah mengikuti diklat, dan kepala madrasah terbantu oleh guru yang telah mengikuti diklat pada pelaksanaan program-program madrasah dan tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

ABSTRACT

This study aims to determine the teachers performance in madrasah who have attended training. Teacher performance is seen from the viewpoint of the principal (head of madrasah) through the questionnaire. This research is a combination of qualitative and quantitative research, carried out in Southeast Sulawesi Province with a focus of research on head of madrasah who have subject teacher participated in training. Data collection techniques carried out were through questionnaires and interviews. Questionnaires are used to collect quantitative data while interviews are conducted to collect qualitative data to support or strengthen quantitative data. Data analysis was done by tabulating questionnaire results using a Likert scale then interpreted based on categories. Teacher performance indicators are seen from dimension teacher competency. One aspect of increasing teacher competency is through subject teacher training conducted by the Ministry of Religion Training Center. The results of the study showed that principals gave good responses to the performance of teachers who had participated in the training, and the principals were helped by teachers who had participated in training in the implementation of madrasah programs and learning objectives effectively and efficiently.

PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi guru merupakan suatu keniscayaan dan tanggungjawab yang harus dipenuhi bukan saja oleh guru bersangkutan tetapi juga pemerintah dan satuan pendidikan serta lembaga-lembaga yang terkait dengan pendidikan. Pemerintah bertanggungjawab memperhatikan guru-guru karena guru merupakan salah komponen pendidikan yang

sangat menentukan berhasil tidaknya mendidik anak bangsa sesuai dengan cita-cita dan tujuan bangsa dan negara. Pada satuan pendidikan, kepala madrasah sangat mengharapkan keberhasilan guru menjalankan kurikulum yang telah ditetapkan, dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan kualitas lembaga sehingga memiliki daya tarik dan nilai jual ditengah-tengah masyarakat. Lembaga-

lembaga pemerintah lainnya, seperti Balai Pendidikan dan Pelatihan, juga sangat berperan secara teknis memberikan bekal ilmu dan keterampilan dalam meningkatkan kompetensi guru.

Kompetensi adalah potensi yang dimiliki guru dan merupakan *life investment* dalam merekonstruksi kinerja kearah yang lebih baik. Olehnya, kompetensi guru sangat berhubungan dengan kinerja guru. Makin baik perhatian terhadap kompetensi guru maka kinerja guru akan berjalan lebih maksimal. Tentu kita sangat berharap pada karena kinerja guru, karena sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, pembelajaran akan berjalan secara efektif dan efisien, standar kompetensi lulusan akan meningkat dan program pendidikan dapat tercapai dan terwujud sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Tapi keadaan dan kondisi yang terjadi di sekolah terutama di madrasah, kinerja guru belum berjalan secara optimal. Kinerja guru masih butuh *polesan* dan stimulan dari kepala madrasah. Supardi (2016:5-6) mengutip Afifudin (2007:163) mengemukakan hasil penelitian kinerja guru madrasah bahwa: (1) kepemimpinan kepala madrasah di Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 56,3% dan sisanya 43,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; (2) supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala madrasah termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,3% dan sisanya 44,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; (3) budaya organisasi madrasah termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; (4) kinerja guru madrasah termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kinerja guru madrasah belum optimal meskipun kategori capaian sangat baik dan baik. Tentu ini menjadi perhatian semua

pihak, baik pemerintah maupun pengelola lembaga pendidikan, untuk mengembangkan kompetensi guru dalam rangka peningkatan kinerja guru, karena bagaimanapun guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar, menjalankan program madrasah secara efisien dan efektif, serta meningkatkan kualitas kompetensi lulusan.

Perhatian terhadap kinerja guru menjadi tanggungjawab bersama, komponen pendidikan di sekolah, lembaga pemerhati pendidikan di masyarakat, dan orang tua peserta didik. Semua harus berkolaborasi menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif agar tercipta suasana yang nyaman dan aman. Guru akan merasa *enjoy* dalam mengajar. Menurut Manik, “kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan karyawan maupun anak didik”(Nurviza, Yusrizal, and Usman, 2019).

Budaya sekolah yang berkarakter dan dinamis adalah tanggungjawab kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengelola sekolah agar berjalan secara efektif dan efisien. Warga sekolah harus mematuhi tata tertib dengan disiplin yang tinggi, berkerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing, dan membangun komunikasi yang baik. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja guru. Nurviza dkk. menyebutkan; terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 20,70%. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik (Nurviza, Yusrizal, and Usman 2019).

Selain mengembangkan budaya sekolah yang baik, kepala sekolah juga harus mampu menggali kreativitas dan inovasi guru dalam mengajar. Kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi kepada para guru. Kreatifitas guru dalam mengajar lebih

banyak ditentukan oleh persepsi mereka terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kreativitas guru dalam mengajar lebih banyak ditentukan oleh baik tidaknya persepsi mereka terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (Aziz, 2019).

Ditengah upaya membangun budaya sekolah yang bermartabat dalam meningkatkan kinerja guru, kendala dan persoalan juga tetap muncul dan mewarnai usaha tersebut. Salah satunya adalah persoalan masih rendahnya kualitas guru, bahkan dengan kondisi yang lebih memprihatinkan, terjadi juga di lingkungan Kementerian Agama. Sebanyak 60% guru madrasah, baik Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) tidak memiliki kualifikasi akademik yang memadai sebagai guru; sebanyak 20% guru “salah kamar”, yaitu mengajar di luar bidang keahliannya, dan dari seluruh guru hanya 20% yang layak dari segi kualifikasi pendidikannya. Lebih jelasnya berdasarkan data dari Direktorat Pendidikan Madrasah Kementerian Agama, guru yang mengajar pada madrasah dari tingkat MI hingga MA berjumlah 524.679 yang terdiri dari Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 71.422 (13.61%) dan guru Non-PNS sebanyak 453.257 (86.39%). Banyaknya jumlah guru Non-PNS karena banyaknya lembaga madrasah yang berstatus swasta yang langsung dikelola oleh masyarakat (Majid, 2016:4-5).

Kualitas suatu madrasah yang tinggi (baik negeri atau swasta) dapat dilihat dari; komitmen para guru yang kuat terhadap tugas-tugasnya, kepemimpinan kepala madrasah yang baik, iklim kehidupan madrasah yang penuh gairah, sarana dan prasarana madrasah yang memadai, hubungan madrasah dengan masyarakat dan orang tua yang terbangun begitu kuat dan baik, proses pembelajaran yang penuh gairah, dan tingkat kehadiran guru dan peserta didik tinggi (Supardi, 2016:27).

Kepala sekolah sangat berharap banyak pada kinerja guru dalam memberikan pendidikan bermutu pada masyarakat.

Meskipun terdapat kendala-kendala, salah satunya permasalahan di atas tentang kualifikasi akademik. Kepala sekolah memberikan peluang dan dukungan yang sebesar-besarnya kepada guru yang ingin mengembangkan kompetensinya, baik melalui diklat atau melalui pendidikan formil. Olehnya itu, menarik dilakukan penelitian tentang kinerja guru yang dilihat dari pandangan kepala madrasah?.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru mata pelajaran di madrasah menurut pandangan kepala madrasah berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja guru mata pelajaran di madrasah menurut pandangan kepala madrasah berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kegunaan penelitian diharapkan memberikan gambaran peningkatan kinerja guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Bahan masukan bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk memberikan penilaian terhadap kinerja guru. Bahan masukan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru dan melakukan supervisi serta evaluasi terhadap kinerja guru.

Batasan Operasional Penelitian

Guru madrasah yang ditanggapi kinerjanya oleh kepala madrasah adalah guru-guru yang telah mengikuti diklat mata pelajaran yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Keagamaan di bawah naungan Kementerian Agama. Dan guru-guru tersebut adalah guru yang mengampuh mata pelajaran pada madrasah aliyah dan madrasah tsanawiyah baik negeri maupun swasta.

Kajian Teori Kinerja Guru

Dalam kamus besar bahasa Indonesia diuraikan bahwa pengertian kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang

diperlihatkan, atau juga merupakan kemampuan kerja jika dihubungkan dengan peralatan.

Kinerja dalam bahasa sehari-hari biasa juga disebut dengan *performance* (bahasa Inggris). *Performance* dapat diartikan sebagai sebarang aktivitas atau kegiatan, atau tingkah laku yang membuahkan hasil, khususnya yang dapat mengubah lingkungan dengan cara-cara tertentu (Chaplin, 2015:360). Bernardin and Russel (dalam Supardi, 2016:53) mendefinisikan, *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Makna dari definisi ini adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Locke and Lathan (dalam Supriadi, 2016:48) mengemukakan bahwa kinerja secara individual ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu; kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas tugas, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, fasilitas, kekuatan diri, arah, usaha, daya tahan, ketekunan, dan strategi dalam menghadapi tugas.

Menurut Supardi (2016:47) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilandasi dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, kuantitatif atau kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. Dengan kata lain kinerja diartikan sebagai adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu (Sobirin, 2018:103).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa pengertian kinerja adalah hasil capaian kerja seseorang berdasarkan fungsi dan tugasnya yang dilandasi oleh

pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi sesuai norma dan etika dengan memperhatikan waktu.

Kinerja guru diuraikan dari beberapa pendapat, yaitu antara lain; Supardi (2016:23-25) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan dan capaian guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan kompetensinya. Dimensi dari kinerja guru adalah (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan program remedial

Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Majid, 2016:11). Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supriadi, 2016:54).

Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan (Kompri, 2015:131).

Menurut Gibson (dalam Supardi, 2016:31) ada tiga kelompok yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: (1) variabel individu meliputi; kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal usul, jenis kelamin), (2) variabel organisasi meliputi; sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepuasan kerja, dan (3) variabel

psikologi meliputi; persepsi, peran, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Nawawi (dalam Supardi, 2016:47) memuat pendapat Cascio bahwa mutu kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) partisipasi SDM, (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) intensif yang baik, dan (6) kebanggaan.

Faktor yang memengaruhi kinerja seseorang adalah karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap. Sedangkan karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan (Supardi, 2016:50).

Menurut Kartono Kartini (dalam Sobirin, 2018:110-111) faktor-faktor pendukung kinerja guru yaitu faktor dari dalam (inter) dan faktor dari luar (ekstern). Faktor dari dalam meliputi; kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor dari luar meliputi; lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, dan kegiatan guru di kelas. Menurut Suhardiman (dalam Kompri, 2015:132-133) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja; (1) kemampuan, yaitu kemampuan pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi, (2) upaya, yaitu harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk meningkatkan kemampuan, dan (3) peluang atau kesempatan, yaitu memanfaatkan sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja.

Dari pengertian di atas, dapat diuraikan pengertian kinerja guru adalah hasil capaian kerja guru pada proses pembelajaran dalam lingkungan sekolah berdasarkan tugas, fungsi, dan amanatnya yang dilandasi kompetensi, motivasi serta inovasi sesuai dengan nilai-nilai, etika, dan norma.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru bisa tinggi jika kompetensi yang dimiliki guru juga memadai, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. (Kumala, Burhanuddin, and Bafadal 2018)

Hubungan kinerja dengan kompetensi dapat dilihat dari variabel individu. Pada variabel individu terdapat indikator kemampuan dan keterampilan yang merupakan kompetensi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Gibson dan Spencer and Spencer berpendapat bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah kompetensi pengetahuan/kemampuan, kompetensi keterampilan atau keahlian, dan kompetensi motivasi (Supardi, 2016:31-32).

Kompetensi guru meliputi: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi ini terintegrasi dalam kinerja guru. (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007). Dalam Supardi (2016:69) dijelaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari tingkat keterpenuhan kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi Guru

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dijelaskan mengenai kompetensi guru, yaitu guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik meliputi; a. memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; b. menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; c. Mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampuh; d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; e. memanfaatkan teknologi informasi dan

komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; g. berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan peserta didik; h. menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; i. memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian sebagaimana meliputi; a. bertindak yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; b. menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; c. menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; d. menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; serta e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi Sosial meliputi; a. bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; b. berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. c. beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, d. berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi Profesional meliputi; a. menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampuh; b. menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampuh; c. pengembangan materi pembelajaran yang diampuh secara kreatif; d. mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan e. memanfaatkan teknologi

informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Susanto (2012) menjelaskan bahwa syarat utama seorang guru adalah berilmu atau sering disebut kompetensi. Mengingat profesi guru adalah pengajaran ilmu. Oleh karena itu, kompetensi menjadi unsur vital terhadap kinerja guru, yakni melaksanakan pengajaran yang bermutu, humanis dan religius. Hal senada dikemukakan oleh Sari (2013), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sopandi, 2019)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah gabungan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Tenggara dengan fokus penelitian pada kepala madrasah aliyah dan tsanawiyah yang memiliki guru yang telah mengikuti diklat guru mata pelajaran.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui angket/kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner yang dibagikan kepada kepala madrasah dipakai untuk mengumpulkan data kuantitatif sedangkan wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data kualitatif sebagai pendukung atau penguatan data-data kuantitatif.

Analisis data dilakukan dengan terlebih dahulu mentabulasi hasil angket berdasarkan variabel (dimensi kompetensi guru) yang terurai pada beberapa indikator. Kemudian dilakukan distribusi frekuensi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 untuk melihat banyaknya pilihan pada skala pengukuran dan selanjutnya dikategorikan berdasarkan skala interval yang telah ditentukan.

Skala pengukuran penelitian ini pada dimensi kompetensi guru menggunakan skala Likert dengan kategori Sangat Setuju (ST,5), Setuju (S,4), Ragu-Ragu (R,3), Tidak Setuju (TS,2), dan Sangat Tidak Setuju (STS,1). Sedangkan skala interval ditentukan dari nilai tertinggi skala pengukuran (5) dikurangi nilai terendah (1) dibagi banyaknya kategori (5). Skala interval dirumuskan sebagai berikut:

$$I = \frac{N_{max} - N_{min}}{K}$$

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Interval kategori ditentukan sebagai berikut:

No.	Interval	Kategori Jawaban
1	1.00 – 1.80	Sangat tidak baik
2	1.81 – 2.60	Tidak baik
3	2.61 – 3.40	Sedang
4	3.41 – 4.20	Baik
5	4.21 – 5.00	Sangat baik

Sampel penelitian yang digunakan adalah *purposive sumpling*, yaitu memilih kepala madrasah yang terdapat guru yang telah mengikuti diklat guru mata pelajaran tahun 2016 dan 2017 pada kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tenggara. Pemilihan sistem sampel ini mempertimbangkan alasan biaya, waktu, dan jarak tempuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Provinsi Sulawesi Tenggara terletak di bagian Selatan Garis Khatulistiwa, secara geografis memanjang dari Utara ke Selatan di antara 02°45'- 06°15' Lintang Selatan dan membentang dari Barat ke Timur di antara 120°45'-124°45' Bujur Timur. Luas wilayah Sulawesi Tenggara 38.067,7 km². Provinsi Sulawesi Tenggara di sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Sulawesi Tengah, sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi NTT di Laut Flores, sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Maluku di Laut Banda dan sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan di Teluk Bone.

Wilayah administrasi Provinsi Sulawesi Tenggara terdiri dari 15 wilayah kabupaten dan dua kota, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2015 Tentang Kode dan Data Wilayah

Administrasi Pemerintahan, luas daratan masing-masing kabupaten/kota, yaitu: Buton (1.212,99 km²), Muna (1.922,16 km²), Konawe (4.435,28 km²), Kolaka (3.283,59 km²), Konawe Selatan (5.779,47 km²), Bombana (3.001 km²), Wakatobi (559,54 km²), Kolaka Utara (3.391,67 km²), Buton Utara (1.864,91 km²), Konawe Utara (5.101,76 km²), Kolaka Timur (3.634,74 km²), Konawe Kepulauan (867,58 km²), Muna Barat (1.022,89 km²), Buton Tengah (958,31 km²), Buton Selatan (509,92 km²), Kota Kendari (300,89 km²) dan Kota Baubau (221 km²).

Sulawesi Tenggara terdiri dari 15 kabupaten, 2 kota, 222 kecamatan dan 1.914 desa/kelurahan. Kabupaten Buton Tengah, Buton Selatan dan Muna Barat merupakan tiga kabupaten termuda di Sulawesi Tenggara. Sampai saat ini, Kabupaten Konawe tercatat memiliki kecamatan terbanyak yaitu 29 kecamatan.

Berdasarkan proyeksi penduduk, penduduk Sulawesi Tenggara tahun 2017 sebanyak 2.602.389 jiwa yang terdiri atas 1.308.543 penduduk laki-laki dan 1.293.846 penduduk perempuan. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2016, penduduk Sulawesi Tenggara mengalami pertumbuhan sebesar 2,01 persen. Secara umum, penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan penduduk perempuan yang ditunjukkan oleh besaran *sex ratio* sebesar 101,14. Dengan luas wilayah 38.067 km², secara rata-rata setiap km² wilayah Sulawesi Tenggara ditinggali sekitar 68 orang penduduk dengan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga sebanyak 4-5 orang. Seiring dengan persebaran penduduk tiap kabupaten/kota, Kota Kendari dengan persentase penduduk sebesar 14,25 persen memiliki tingkat kepadatan tertinggi mencapai 1.232,10 jiwa/km². Sementara tingkat kepadatan terendah di Kabupaten Konawe Utara sebesar 11-12 jiwa/Km² dengan persentase penduduk sebesar 2,34 persen.

Jumlah penduduk Sulawesi Tenggara 3 tahun terakhir

KABUPATEN/KOTA	2010	2016	2017
1. Buton	94 712	99 352	100 440
2. Muna	197 497	215 442	218 680
3. Konawe	213 992	238 067	244 324
4. Kolaka	209 986	246 918	251 520
5. Konawe Selatan	265 908	299 928	304 214
6. Bombana	140 114	170 020	175 497
7. Wakatobi	93 279	95 209	95 386
8. Kolaka Utara	121 970	142 614	144 681
9. Buton Utara	54 984	61 124	62 088
10. Konawe Utara	51 823	59 673	60 884
11. Kolaka Timur	107 009	125 859	128 154
12. Konawe Kepulauan	29 126	32 307	33 212
13. Muna Barat	71 898	78 476	79 649
14. Buton Tengah	86 652	90 159	91 099
15. Buton Selatan	75 233	78 218	79 053
16. Kota Kendari	291 689	359 371	370 728
17. Kota Baubau	137 715	158 271	162 780
Sulawesi Tenggara	2 243 587	2 551 008	2 602 389

Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan kelompok Umur di Provinsi Sulawesi Tenggara, 2016

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
0-4	150 493	144 327	294 820
5-9	150 783	142 748	293 531
10-14	135 069	127 927	262 996
15-19	125 301	118 923	244 224
20-24	110 461	109 146	219 607
25-29	100 783	103 810	204 593
30-34	95 561	99 782	195 343
35-39	89 035	91 535	180 570
40-44	81 819	81 361	163 180
45-49	69 693	67 583	137 276
50-54	54 037	53 289	107 326
55-59	41 251	41 700	82 951
60-64	30 283	29 887	60 170
65+	47 755	56 666	104 421
Jumlah	1 282 324	1 268 684	2 551 008

Sumber: Sultra dalam angka, BPS 2017

Jumlah Lembaga pendidikan Islam/Madrasah Sulawesi Tenggara pada tahun 2017

No	Kabupaten/ Kota	LEMBAGA MADRASAH							JML	
		RA		MI		MTs		MA		
		Swasta	MIN	MIS	MTsN	MTsS	MAN	MAS		
1	Kolaka	17	2	14	2	19	2	9	65	
2	Konawe	10	1	15	3	17	1	11	58	
3	Muna	24	2	13	5	13	1	10	68	
4	Buton	4	2	3	4	3	1	3	20	
5	Konawe Selatan	18	3	19	4	24	2	15	85	
6	Bombana	11	1	13	5	13	2	9	54	
7	Wakatobi	14	1	6	4	7	2	4	38	
8	Kolaka Utara	20	1	12	3	13	1	9	59	
9	Buton Utara	4	0	1	0	6	0	5	16	
10	Konawe Utara	1	0	0	1	2	0	2	6	
11	Kolaka Timur	9	0	9	1	14	0	6	39	
12	Konawe Kepulauan	0	0	1	2	1	0	1	5	
13	Kendari	26	1	15	2	13	1	6	64	
14	Bau-Bau	26	2	9	1	8	1	5	52	
15	Buton Selatan	4	0	5	4	5	1	3	22	
16	Buton Tengah	7	2	9	4	10	1	6	39	
17	Muna Barat	6	1	0	0	6	0	4	17	
Jumlah Lembaga Berdasarkan Status		201	19	144	45	174	16	108	707	
Total Keseluruhan		201	163		219		124	707		

Sumber: Data Kanwil Kemenag Provinsi Sultra, 2018.

Jumlah guru madrasah Sulawesi Tenggara tahun 2017

No	Kabupaten/ Kota	JUMLAH GURU MADRASAH								JML
		RA		MI		MTs		MA		
		PNS	NON PNS	PNS	NON PNS	PNS	NON PNS	PNS	NON PNS	
1	Kolaka	4	51	45	176	74	239	40	121	750
2	Konawe	1	20	33	103	85	189	40	101	572
3	Muna	17	89	42	108	83	171	40	91	641
4	Buton	3	13	18	36	38	77	15	56	256
5	Konawe Selatan	0	53	44	167	56	216	42	171	749
6	Bombana	6	26	5	106	64	177	16	119	519
7	Wakatobi	3	64	16	61	31	125	18	80	398
8	Kolaka Utara	5	69	22	93	41	152	9	81	472
9	Buton Utara	0	17	0	13	4	60	1	52	147
10	Konawe Utara	0	3	0	0	12	34	1	25	75
11	Kolaka Timur	1	14	3	31	31	138	7	46	271
12	Konawe Kepulauan	0	0	1	6	15	26	1	8	57
13	Kendari	20	110	56	137	109	130	62	71	695
14	Bau-Bau	11	116	46	93	42	103	47	77	535
15	Buton Selatan	0	15	2	43	29	100	10	45	244
16	Buton Tengah	2	21	22	83	52	160	27	91	458
17	Muna Barat	1	29	13	7	10	61	6	45	172
Jumlah Lembaga Berdasarkan Status		74	710	368	1263	776	2158	382	1280	7011
Total Keseluruhan		784		1631		2934		1662	7011	

Sumber: Data Kanwil Kemenag Provinsi Sultra, 2018.

Jumlah siswa madrasah Sulawesi Tenggara tahun 2017

No	Kabupaten/ Kota	JUMLAH SISWA RA, MI, MTs DAN MA							JML
		RA		MI		MTs		MA	
		Swasta	MIN	MIS	Negeri	Swasta	MAN	MAS	
1	Kolaka	603	1304	1323	1465	2587	973	771	9026
2	Konawe	296	318	1191	1548	1826	361	1239	6779
3	Muna	881	258	1162	1037	1024	244	589	5195
4	Buton	167	501	142	925	116	269	281	2401
5	Konawe Selatan	538	627	1600	1077	1427	523	1095	6887
6	Bombana	309	106	947	1260	843	275	515	4255
7	Wakatobi	361	358	614	999	401	560	330	3623
8	Kolaka Utara	937	539	1136	1072	1472	149	941	6246
9	Buton Utara	106	0	63	0	230	0	236	635
10	Konawe Utara	25	0	0	194	259	0	227	705
11	Kolaka Timur	297	0	764	344	1147	0	325	2877
12	Konawe Kepulauan	0	0	60	376	15	0	70	521
13	Kendari	1231	480	2605	1624	1709	738	562	8949
14	Bau-Bau	1230	857	571	616	595	615	410	4894
15	Buton Selatan	154	0	494	732	262	203	327	2172
16	Buton Tengah	264	454	1216	1250	876	298	537	4895
17	Muna Barat	202	232	0	0	470	0	296	1200
JUMLAH LEMBAGA BERDASARKAN STATUS		7601	6034	13888	14519	15259	5208	8751	71260
TOTAL KESELURUHAN		7601	19922		29778		13959		71260

Sumber: Data Kanwil Kemenag Provinsi Sultra, 2018.

Identitas Responden

Responden yang terpilih atau tersampel adalah kepala madrasah aliyah dan madrasah tsanawiyah yang tersebar pada 8 (delapan) kabupaten/kota di wilayah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jumlah responden sebanyak 10 (sepuluh) kepala madrasah. Jumlah angket (kuisioner) untuk kepala madrasah sebanyak 13 angket. Terdapat 13 guru yang dilihat kinerjanya oleh kepala madrasah melalui angket, 8 guru dari madrasah aliyah dan 5 (lima) guru dari madrasah tsanawiyah, yang terdiri dari 4 guru mata pelajaran Biologi, 5 guru mata pelajaran Bahasa Indonesia, dan 4 guru mata pelajaran Bahasa Arab. Kepala madrasah terdiri dari 5 kepala madrasah aliyah dan 5 kepala madrasah tsanawiyah.

Kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru, yaitu; sarjana (S1) yaitu ada 11 (sebelas orang) sedangkan 2 (dua) berpendidikan magister (S2). Jenis kelamin responden guru laki-laki sebanyak 7 (tujuh) orang dan perempuan ada 6 (enam) orang. Rata-rata masa kerja responden guru 13 tahun (masa kerja terendah 8 tahun dan tertinggi 21 tahun).

Kinerja Guru

Kinerja guru dilihat dari tanggapan kepala madrasah melalui beberapa dimensi terhadap guru yang telah mengikuti diklat. Tanggapan kepala madrasah ini dianalisis dari hasil tabulasi angket dan wawancara.

Dimensi Mengenal Karakteristik Peserta Didik

Dimensi Mengenal Karakteristik Peserta Didik	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya	3	8	2	0	0	4.1	Baik
2. Guru memastikan semua peserta didik mendapatkan kesempatan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	5	8	0	0	0	4.4	Baik
3. Guru mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar semua peserta didik	4	9	0	0	0	4.3	Baik
4. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik	2	9	2	0	0	4.0	Baik
Penilaian secara umum						4.2	Baik

Kinerja guru pada dimensi mengenal karakteristik peserta didik berada pada kategori baik 4.2. Masih ada guru yang dipandang belum dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya dan masih ada guru yang dipandang

belum maksimal membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik. Meskipun belum maksimal, tapi setidaknya guru dapat memahami kondisi dan karakteristik peserta didik dalam kelas.

Dimensi Penguasaan Teori Belajar

Dimensi Penguasaan Teori Belajar	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru memberikan kesempatan kepada pesertadidik untuk menguasai materi pembelajaran	4	7	2	0	0	4.2	Baik
2. Guru memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran	4	7	0	2	0	4.0	Baik
3. Guru mampu menjelaskan alasan pelaksanaan pembelajaran	6	5	2	0	0	4.3	Baik
4. Guru menggunakan berbagai metode/ Teknik memotivasi belajar peserta didik	5	5	3	0	0	4.2	Baik
5. Guru merencanakan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, yang tampak pada tujuan pembelajaran.	5	5	1	2	0	4.0	Baik
6. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi dengan baik	2	8	0	3	0	3.7	Baik
Penilaian secara umum						4.1	Baik

Kinerja guru pada dimensi penguasaan teori belajar termasuk dalam kategori baik 4.1. Meskipun berada dalam kategori baik, penguasaan teori belajar guru-guru tetap

harus menjadi perhatian serius karena merupakan komponen pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru. Terutama pada aspek memastikan tingkat pemahaman

peserta didik terhadap materi pelajaran, merencanakan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain yang tampak pada tujuan

pembelajaran, dan memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi dengan baik.

Dimensi Pengembangan Kurikulum

Dimensi Pengembangan Kurikulum	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum	3	6	3	1	0	3.8	Baik
2. Guru merancang RPP yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi agar peserta didik dapat mencapai kompetensi yang ditentukan	4	5	3	1	0	3.9	Baik
3. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran	2	9	2	0	0	4.0	Baik
4. Guru memilih materi pembelajaran yang tepat dan mutakhir	4	8	0	1	0	4.2	Baik
Penilaian secara umum						4.0	Baik

Kinerja guru pada dimensi pengembangan kurikulum berada pada kategori baik 4.0. hasil ini belum maksimal karena masih guru belum dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum, masih ada guru yang dipandang tidak setuju merancang RPP yang

sesuai dengan silabus untuk membahas materi agar peserta didik dapat mencapai kompetensi yang ditentukan, dan masih ada guru yang dipandang tidak memilih materi pembelajaran yang tepat dan mutakhir.

Dimensi Kegiatan Pembelajaran

Dimensi Kegiatan Pembelajaran	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun	5	6	2	0	0	4.2	Baik
2. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan peserta didik sehari-hari	5	4	3	1	0	4.0	Baik
3. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan dirinya	5	6	2	0	0	4.2	Baik
4. Guru banyak memberikan kesempatan pada peserta didik untuk bertanya dan berinteraksi dengan peserta didik	4	7	2	0	0	4.2	Baik
5. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan atau audio visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik	4	6	2	1	0	4.4	Baik
Penilaian secara umum						4.2	Baik

Kinerja guru pada dimensi kegiatan pembelajaran belum sepenuhnya baik, meskipun masih terkategori baik 4.2. hasil ini diperoleh karena masih ada guru yang dipandang tidak setuju melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan isi

kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan peserta didik sehari-hari, dan masih ada guru yang dipandang tidak setuju menggunakan alat bantu mengajar, dan atau audio visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik.

Dimensi Pemahaman dan Pengembangan Potensi

Dimensi Pemahaman dan Pengembangan Potensi	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan penilaian	4	6	2	1	0	4.0	Baik
2. Guru dapat mengidentifikasi dengan tepat; bakat, minat dan potensi peserta didik	3	8	2	0	0	4.1	Baik
3. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing	3	9	0	1	0	4.1	Baik
4. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan	3	7	3	0	0	4.0	Baik
Penilaian secara umum						4.0	Baik

Kinerja guru pada dimensi pemahaman dan pengembangan profesi belum maksimal, meskipun berada pada kategori baik 4.0. Masih ada guru yang tidak menganalisis hasil

belajar peserta didik berdasarkan penilaian, dan juga masih ada yang tidak memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.

Dimensi Komunikasi dengan Peserta Didik

Dimensi Komunikasi dengan Peserta Didik	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru mengajukan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan partisipasi peserta didik	5	6	2	0	0	4.2	Baik
2. Guru memberikan perhatian, pertanyaan ataupun tanggapan peserta didik	5	6	2	0	0	4.2	Baik
3. Guru menjawab pertanyaan peserta didik secara tepat sesuai tujuan pembelajaran dan konten kurikulum	4	7	2	0	0	4.2	Baik
Penilaian secara umum						4.2	Baik

Kinerja guru pada dimensi komunikasi dengan peserta didik berada dalam kategori baik 4.2. Meskipun berkategori baik, hasil ini belum maksimal karena masih ada guru yang

dipandang ragu-ragu dalam mengajukan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan partisipasi peserta didik, ragu-ragu dalam memberikan perhatian, pertanyaan ataupun

tanggapan peserta didik, dan belum maksimal dalam menjawab pertanyaan peserta didik

secara tepat sesuai tujuan pembelajaran dan konten kurikulum.

Dimensi Penilaian dan Evaluasi

Dimensi Penilaian dan Evaluasi	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru menyusun alat penilaian sesuai tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu sebagaimana RPP	5	5	2	1	0	4.1	Baik
2. Guru melaksanakan berbagai Teknik dan jenis penilaian, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik	4	6	2	1	0	4.0	Baik
3. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit, sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan	3	5	3	2	0	3.7	Baik
4. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya	3	5	3	2	0	3.7	Baik
5. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan	4	5	2	2	0	3.8	Baik
Penilaian secara umum						3.9	Baik

Kinerja guru pada dimensi penilaian dan evaluasi belum kelihatan maksimal, meskipun berada pada kategori baik 3.9. masih ada guru yang dipandang tidak menyusun alat penilaian sesuai tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu sebagaimana RPP, tidak melaksanakan berbagai Teknik dan jenis penilaian, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, masih ada guru belum menganalisis hasil penilaian

untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit, sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan, ada guru tidak memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan masih ada guru yang dipandang belum memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan.

Dimensi Bertindak Sesuai Norma Agama, Hukum, Sosial, dan Kebudayaan Nasional

Dimensi Bertindak Sesuai Norma Agama, Hukum, Sosial dan Budaya	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi warga Indonesia	4	5	4	0	0	4.0	Baik
2. Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman	5	6	2	0	0	4.2	Baik

	sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada							
3.	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing	4	7	2	0	0	4.2	Baik
4.	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia	6	5	2	0	0	4.3	Sangat Baik
5.	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia	5	5	3	0	0	4.2	Baik
Penilaian secara umum							4.2	Baik

Kinerja guru pada dimensi bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional berada pada kategori baik 4.2. Hasil ini belum maksimal karena sebagian guru dipandang ragu-ragu menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etikabagi warga Indonesia, masih ada guru yang ragu-ragu dalam mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan

teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada, ragu-ragu dalam pandangan menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing, belum maksimal menunjukkan rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia, dan belum maksimal dalam berpandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia.

Dimensi Menunjukkan Pribadi yang Dewasa dan Teladan

	Dimensi Menunjukkan Pribadi Dewasa dan Teladan	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1.	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat	6	5	2	0	0	4.3	Sangat Baik
2.	Guru membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan	3	7	3	0	0	4.0	Baik
3.	Guru mampu mengelola pembelajaran sehingga peserta didik memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran	4	9	0	0	0	4.3	Sangat Baik
4.	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran	5	6	2	0	0	4.2	Baik
5.	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik madrasah	7	4	2	0	0	4.4	Sangat Baik
Penilaian secara umum							4.2	Baik

Kinerja guru pada dimensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan menunjukkan kategori baik 4.2. Hasil ini

belum maksimal karena masih ada guru yang dipandang belum berbuat maksimal dalam bertingkah laku sopan dalam berbicara,

berpenampilan, dan berbuat, belum maksimal dalam membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan, belum maksimal bersikap dewasa dalam menerima masukan

dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, belum maksimal dalam berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik madrasah

Dimensi Etos Kerja, Tanggungjawab, dan Rasa Bangga menjadi Guru

	Dimensi Etos Kerja, Tanggung Jawab dan Rasa Bangga	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1.	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas	4	7	2	0	0	4.2	Baik
2.	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan izin dan persetujuan pengelola madrasah	2	7	4	0	0	3.8	Baik
3.	Guru meminta izin dan memberitahu lebih awal, dengan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang direncanakan, dan proses pembelajaran	3	7	3	0	0	4.0	Baik
4.	Guru menyelesaikan tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan	2	9	2	0	0	4.0	Baik
5.	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya	3	8	2	0	0	4.1	Baik
6.	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan madrasah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik madrasah	4	6	3	0	0	4.1	Baik
7.	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru	5	5	3	0	0	4.2	Baik
8.		7	4	2	0	0	4.4	Sangat Baik
Penilaian secara umum							4.1	Baik

Kinerja guru pada dimensi etos kerja, tanggungjawab, dan rasa bangga menjadi guru termasuk dalam kategori baik 4.1. Meskipun kinerjanya dipandang baik, hasil

ini belum optimal, karena masih muncul keraguan beberapa kepala madrasah terhadap indikator-indikator penilaian.

Dimensi Bersifat Inklusif, Bertindak Obyektif, serta tidak Diskriminatif

Dimensi Bersifat Inklusif, Obyektif, dan Tidak Diskriminatif	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal	6	4	3	0	0	4.2	Baik
2. Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.	6	5	2	0	0	4.3	Sangat Baik
3. Guru sering berinteraksi dengan pesertadidik dan tidak membatasi perhatiannya hanya yang pandai, kaya, ataupun berasal dari daerah yang sama dengan guru.	5	6	2	0	0	4.2	Baik
Penilaian secara umum						4.3	Sangat Baik

Kinerja guru pada dimensi bersifat inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif belum terlalu optimal meskipun berada pada kategori baik 4.3. Hasil ini diperoleh dari pandangan beberapa kepala madrasah yang ragu-ragu pada indikator guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal, ragu-ragu

dalam hal guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya, dan pandangan ragu-ragu dalam hal guru sering berinteraksi dengan pesertadidik dan tidak membatasi perhatiannya hanya yang pandai, kaya, ataupun berasal dari daerah yang sama dengan guru.

Dimensi Komunikasi dengan sesama Guru, Tenaga Pendidikan, Orang Tua Peserta Didik dan Masyarakat

Dimensi Komunikasi Guru, Tenaga Pendidik, Orang Tua, dan Masyarakat	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya	6	4	3	0	0	4.2	Baik
2. Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh madrasah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya	5	4	3	1	0	4.0	Baik

3. Guru memperhatikan madrasah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat	5	5	2	1	0	4.1	Baik
--	---	---	---	---	---	-----	------

Penilaian secara umum **4.1 Baik**

Kinerja guru pada dimensi komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat termasuk dalam kategori baik 4.1. Meskipun pandangan kepala madrasah dalam kategori baik, kinerja guru belum maksimal, karena masih ada kepala madrasah yang berpandangan bahwa guru tidak ikut berperan

aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh madrasah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya, dan guru tidak memperhatikan madrasah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.

Dimensi Penguasaan Materi, Struktur Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan yang mendukung Mata Pelajaran yang Diampuh

Dimensi Penguasaan Materi, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan	5	4	2	2	0	3.9	Baik
2. Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	3	6	2	2	0	3.8	Baik
3. Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran	4	7	2	0	0	4.2	Baik
Penilaian secara umum						3.9	Baik

Kinerja guru pada dimensi penguasaan materi, struktur konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampuh berada pada kategori baik 3.9. Tentu hasil ini belum maksimal karena masih ada rentang 1.0 ke nilai sempurna. Hasil ini diperoleh dari pandangan kepala madrasah yang tidak melihat guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar

untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan, dan tidak melihat guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Dimensi Pengembangan Keprofesian melalui Tindakan Reflektif

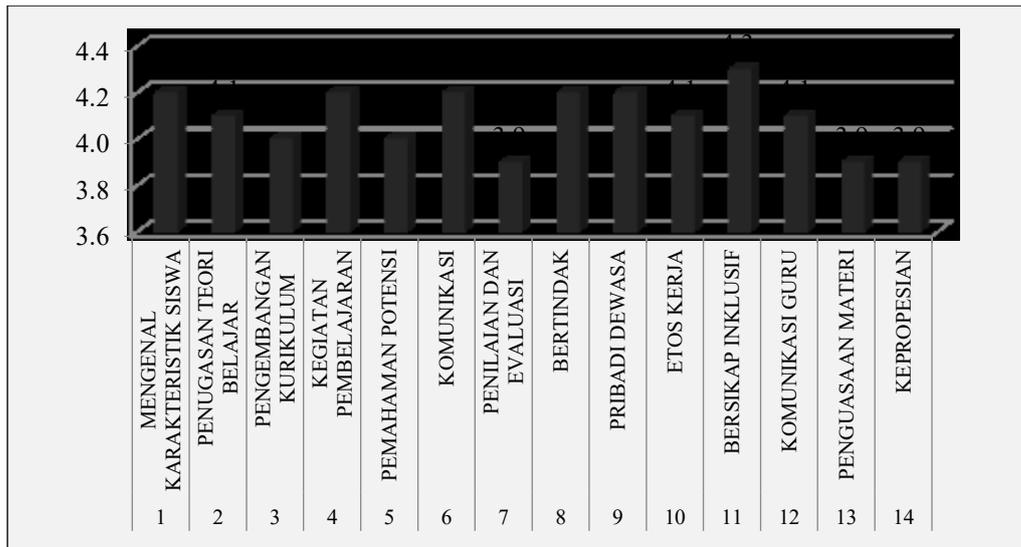
Dimensi Pengembangan Keprofesian melalui Tindakan Reflektif	ST	S	RR	TS	STS	Rata Rata	Ket
1. Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri	2	6	3	2	0	3.6	Baik
2. Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya	3	5	5	0	0	3.8	Baik
3. Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	3	7	3	0	0	4.0	Baik
4. Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB	5	6	2	0	0	4.2	Baik
Penilaian secara umum						3.9	Baik

Kinerja guru pada dimensi pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif berada pada kategori baik 3.9. Meskipun baik, kinerja guru dipandang belum optimal, karena masih ada kepala madrasah yang berpandangan ragu-ragu pada

aspek penilaian, terutama pada aspek guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.

Penilaian Kepala Madrasah secara umum terhadap kinerja guru

No.	Dimensi	Penilaian	Keterangan
1	Mengenal karakteristik siswa	4.2	Baik
2	Penugasan teori belajar	4.1	Baik
3	Pengembangan kurikulum	4.0	Baik
4	Kegiatan pembelajaran	4.2	Baik
5	Pemahaman potensi	4.0	Baik
6	Komunikasi	4.2	Baik
7	Penilaian dan evaluasi	3.9	Baik
8	Bertindak	4.2	Baik
9	Pribadi dewasa	4.2	Baik
10	Etos kerja	4.1	Baik
11	Bersikap inklusif	4.3	Sangat Baik
12	Komunikasi guru	4.1	Baik
13	Penguasaan materi	3.9	Baik
14	Keprofesian	3.9	Baik
	Penilaian keseluruhan	4.1	Baik



Pandangan kepala madrasah terhadap kinerja guru yang telah mengikuti diklat terkategori baik (4.1). Kepala madrasah sangat *welcome* dan merasa bangga terhadap sikap guru yang memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal. Begitupun juga pada sikap guru yang selalu menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), dan berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan tugas-tugas guru.

Memperlakukan semua peserta didik secara adil akan memberikan kenyamanan dan kepercayaan belajar peserta didik, sehingga dapat memacu dan meningkatkan prestasi, serta semangat belajar peserta didik. Juga memberikan penilaian positif dan kepercayaan masyarakat terutama orang tua peserta didik terhadap madrasah tempat guru mengabdikan. Orang tua tidak akan khawatir anaknya ketinggalan pembelajaran dalam kelas. Ekspektasi masyarakat yang puas terhadap pelayanan pembelajaran dari guru, secara tidak langsung akan memicu semangat semua komponen madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasah pada semua aspek standar pendidikan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya sehingga kepala madrasah memberikan *respect* yang tinggi terhadap guru yang telah mengikuti diklat adalah Guru bertingkah laku

sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan disiplin mengerjakan tugas. Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik madrasah. Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru. Faktor-faktor ini memberikan dampak positif sesuai dengan ciri khas madrasah yang bernuansa Islami. Dapat membangun komunikasi yang baik di lingkungan madrasah sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Penilaian baik lainnya adalah guru mampu mengelola pembelajaran sehingga peserta didik memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan atau audio visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik. Guru mampu menjelaskan alasan pelaksanaan pembelajaran. Dengan penguasaan pembelajaran ini, guru dengan mudah memberikan pemahaman kepada peserta didik sesuai dengan karakternya masing-masing, sehingga proses transfer ilmu pengetahuan ke peserta didik dapat berlangsung secara efektif dan maksimal.

Harapan kepala madrasah terhadap guru yang telah mengikuti diklat adalah adanya perubahan pada perilaku, sikap, pengetahuan, dan keterampilan guru, serta penguatan pengalaman intelektual dan emosional. Guru dapat menjalankan kebijakan kepala madrasah secara proporsional dengan pertimbangan yang cerdas. Ketika ada kebijakan kepala

madrasah yang tidak sependapat dengan guru, maka guru tidak serta merta meng-*judge* bahwa itu keliru, tetapi mencari alternatif solusi terbaik yang didasari pemikiran matang dan tidak emosional yang dapat diterima kedua belah pihak.

Pengharapan kepala madrasah selanjutnya adalah bahwa guru yang telah mengikuti diklat dapat menjadi *tutor seprofesi* bagi guru lainnya yang belum mengikuti diklat. Guru yang telah mengikuti diklat dapat memberikan informasi-informasi aktual terkait pembelajaran dan pengembangan profesi guru sehingga akan sangat membantu terlaksananya program-program kepala madrasah pada satuan pendidikan. Olehnya, makin banyak guru mengikuti diklat akan membawa dampak yang baik, tidak hanya pada pribadi guru tetapi juga pada satuan pendidikan tempat guru mengabdikan. Tetapi pemenuhan kesempatan bagi semua guru untuk mengikuti diklat masih menjadi harapan yang belum dapat sepenuhnya diselesaikan oleh Kementerian Agama. Alasan yang mendasar adalah persoalan anggaran, waktu, dan tempat, serta banyaknya guru yang masih menjadi antrian untuk mengikuti diklat.

Pemenuhan diklat bagi guru-guru madrasah menjadi tanggungjawab pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional dan terutama Kementerian Agama. Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, pengembangan kompetensi ASN salah satunya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Penyelenggaraan Diklat ASN pada Kementerian Agama menjadi tanggung jawab dan kewenangan Badan Litbang dan Diklat. Di bawah Badan Litbang dan Diklat terdapat Pusdiklat Tenaga Administrasi, Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan, dan 14 Balai Diklat Keagamaan. Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan adalah penyelenggara Diklat Teknis tingkat Pusat sedangkan Balai Diklat Keagamaan adalah

Unit Pelaksana Teknis Diklat Teknis di daerah (PMA Nomor 75 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Diklat pada Kementerian Agama, pasal 11).

Urgensi penyelenggaraan diklat bagi guru juga menjadi harapan bagi masyarakat dalam rangka menguatkan etika dan moral sesuai dengan norma-norma budaya dan nilai-nilai agama agar dapat menciptakan kerukunan, persatuan, dan kesatuan bangsa. Dalam PMA Nomor 75 Tahun 2015 pasal 2 dinyatakan bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah (1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional yang dilandasi kepribadian dan kode etik pegawai sesuai dengan kebutuhan Kementerian Agama, (2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, (3) memantapkan orientasi sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan (4) menciptakan pegawai yang berkualitas, profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab.

Diklat bagi guru madrasah juga dijadikan sebagai media *refreshing*, yaitu penyegaran pikiran dan jasmani dari rutinitas tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik dan abdi Negara. Dengan penyegaran, dapat menciptakan semangat baru, menguatkan daya pikir, menggali potensi-potensi kreativitas dan inovasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas berikutnya. Diklat juga dijadikan sebagai tempat bertemu teman-teman guru dari daerah lain sesama profesi untuk bertukar informasi-informasi pendidikan dan mengenal karakter satu sama lainnya yang akan membuka cakrawala pengetahuan dan pengalaman masing-masing guru.

PENUTUP

Kinerja guru secara umum dalam pandangan kepala madrasah berada dalam kategori baik 4.1. Meskipun begitu, kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Salah satu jalan adalah meningkatkan kompetensi melalui diklat.

Begitu pentingnya diklat bagi guru, guru menaruh ekspektasi yang tinggi untuk mengikuti diklat. Masih banyak guru yang belum mengikuti diklat (khususnya diklat guru mata pelajaran). Persentase guru yang telah ikut diklat masih sangat kecil. Olehnya analisis kebutuhan diklat harus dapat dilakukan secara maksimal agar diperoleh data yang akurat terhadap penyelenggaraan diklat.

Pengharapan kepala madrasah terhadap guru yang telah mengikuti diklat sangat tinggi. Karena tujuan dan manfaat diklat guru tidak hanya untuk peningkatan kompetensi guru tetapi lebih kepada pemenuhan pelaksanaan pembelajaran yang konstruktif, peningkatan kualitas pengetahuan dan karakter siswa, kualitas program, kualitas evaluasi pendidikan, dan kualitas masyarakat dalam konteks sosial.

Urgensi peningkatan kompetensi guru untuk mendukung kinerja guru perlu mendapat perhatian dan segera dilakukan pada semua dimensi kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) dan dilakukan secara merata kepada semua guru baik guru PNS maupun guru non PNS. Aspek yang sangat mendesak yang perlu mendapat perhatian adalah pada dimensi kompetensi profesional, yaitu aspek pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Masih terdapat guru yang belum mahir memanfaatkan komputer dan aplikasinya dalam mendukung kerja atau tugas guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kepala Balai Litbang Agama Makassar dan Redaksi Jurnal Educandum yang telah menerima dan memuat tulisan ini. Dan penulis mengucapkan terimakasih atas keikhlasan teman-teman peneliti menemani penulis berdiskusi dan memberikan masukan dan kritik selama tulisan ini dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Helmi. 2019. "Persepsi Guru PAI Tentang Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dengan Kreativitas Guru Dalam Mengajar (Penelitian Guru PAI Di SMP Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung)." *AL Murabi; Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman* 5 (2): 185–96.
- Chaplin, James P. 2015. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta. Rajawali Press.
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan; Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Kumala, Ismaya Priska, Burhanuddin, and Ibrahim Bafadal. 2018. "HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA , KOMPETENSI , DAN." *JAMP; Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 01 (04): 400–409.
- Majid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*.
- Nurviza, Cut, Yusrizal, and Nasir Usman. 2019. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA UNGGUL NEGERI 2 BOARDING SCHOOL KOTA BANDA ACEH." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 07 (01): 41–46.
- Sobirin. 2018. *Kepala sekolah, guru, dan pembelajaran*. Bandung. Penerbit Nuansa.
- Sopandi, Andi. 2019. "PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA GURU." *Scientific Journal of Reflection; Economic, Accounting, Management and Business* 2 (2): 121–30.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta. Rajawali Press.