

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kemajuan teknologi dan komunikasi di Era Digital Saat ini membawa pengaruh besar terhadap perubahan yang signifikan diberbagai bidang sehingga menuntut adanya kesiapan yang lebih matang dalam segala hal, seperti ekonomi, sosial, budaya dan pendidikan. Bidang pendidikan adalah hal yang mendasar dari beberapa bidang tersebut karena merupakan salah satu bidang yang menyiapkan sumber daya manusia agar bisa bersaing di zaman sekarang. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 Bab II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, serta bertanggung jawab”.<sup>1</sup>

Di negara kita persiapan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dilakukan dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Islam pun mengajarkan bahwa menuntut ilmu sangat penting bagi setiap orang Islam, karena itu disetiap negara perlu memiliki sumber daya manusia yang cerdas dan berkepribadian mulia demi kemajuan negara tersebut. Sebagaimana disebutkan dalam surah At-Taubah ayat 122:

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Sebagaimana disebutkan dalam surah At-Taubah ayat 122 Allah S.W.T memerintahkan umat Islam untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan ilmu agama. Sebagaimana dalam pendidikan seorang guru perlu memperdalam ilmu pengetahuan umum dan agama. serta memiliki kemampuan kompetensi dalam proses pembelajaran.

Di dalam peraturan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang dilanjutkan adanya pemberlakuan kebijakan dalam penyelenggaraan pendidikan dasar yang bermutu, merupakan usaha dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang berkualitas melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia di dalam pendidikan sangat penting untuk dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu: (1) Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan non formal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. (2) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan. (3) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan secara bertahap, sistematis, dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Depdiknas .2003. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional

<sup>3</sup>Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Sumber daya manusia yang profesional di sekolah akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan dan peningkatan mutu sekolah. Dengan demikian untuk mewujudkan sekolah yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya.<sup>4</sup>

Berkaitan dengan hal di atas dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yaitu tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Mengenai tugas guru dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 sebagai berikut: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik."(Ketentuan ini semestinya dapat mendorong dan memacu para guru untuk dapat menyandang gelar dan layak dengan setatus sebagai tenaga profesional).<sup>5</sup>

Guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru

---

<sup>4</sup>Setyo Teguh Widodo, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di Sdn Petompon 02)", dalam *jurnal Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang*, Vol. 3 No. 2 September, 2014, 75.

<sup>5</sup>Endang Dwi Hastutiningsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah Pada Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MTs Negeri Manyaran Ajaran 2015/2016*, Surakarta : IAINSurakarta, 2017.

memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik<sup>6</sup>

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan elemen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.<sup>7</sup>

Tugas guru adalah membimbing, mengarahkan, memberi pengetahuan, membina akhlak, etika, moral, mental dan spiritual serta mempersiapkan murid agar siap menghadapi masa depan dengan penuh keyakinan serta percaya diri. Dalam proses belajar mengajar guru harus memiliki kompetensi yang cukup. Kompetensi tersebut ditunjukkan dalam bentuk unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dalam upaya mencapai suatu tujuan pembelajaran. Sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang, guru dan dosen menjelaskan bahwa, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas profesinya.

Dalam mewujudkan guru yang kompeten, pemerintah telah menetapkan beberapa standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat 1, guru harus memiliki empat kompetensi, dari keempat

---

<sup>6</sup>Krismiyati, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak dalam *jurnal Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak*, Vol. 3 No. 1, 2017, 45.

<sup>7</sup>E, Mulyana *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung Remaja Rosdakarya, 2009), 5.

bentuk kompetensi tersebut, kompetensi profesional guru dianggap memiliki peran yang cukup sentra dalam proses pembelajaran. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dari keempat bentuk kompetensi tersebut, kompetensi profesional guru dianggap memiliki peran yang cukup sentra dalam proses pembelajaran<sup>8</sup>

Kompetensi profesional menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang diampu.
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang diampu.
- c. kelompok mata pelajaran yang diampu.

Guru yang mempunyai kompetensi profesional dapat memilih konten, rencana pembelajaran, mengorganisasikan materi dan tugas-tugas tepat dalam berbagai cara untuk membuat pembelajaran yang efektif. Kompetensi profesional

---

<sup>8</sup>Mohammad Rizqillah Masykur “ Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Guru PAI Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMPN 1 Pohjentrek dan SMPN 2 Kraton Kabupaten Pasuruan” Program Magister Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Tesis, 2018, 3-4

guru sangat dibutuhkan guna mengembangkan efektivitas pembelajaran, sebab dengan kompetensi profesional guru bisa memanajemen waktu yang telah disediakan<sup>9</sup>

Menurut Oemar Hamalik guru adalah *States that the teacher in a inner leader the class as well as group members from student. States that the teacher is the main point of a curriculum.*<sup>10</sup> Menurut Hamalik, bahwa guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelas. Sehingga siswa bisa belajar dengan optimal. Juga menurut surya, kompetensi guru baik tentang subjek materi mengenai siswa, maupun mengenai proses belajar mengajar secara keseluruhan dapat menentukan hasil belajar siswa.<sup>11</sup>

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ  
الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۖ مِنْهُمْ  
الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Sebagaimana disebutkan dalam surah Ali Imran ayat 110 Allah S.W.T memerintahkan agar setiap manusia bekerja dengan tanggung jawab yang penuh serta beramal sholeh. Dan Allah pun akan membalas setiap apa yang dikerjakan. Kualitas pendidikan dapat terbentuk dari bagaimana kualitas para tenaga penagajar yang mengampu mata pelajar didalamnya. Akan tetapi, sampai saat ini,

---

<sup>9</sup>Tiwi Ekawati, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran di MTS Aulias Cendekia Palembang" Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Skripsi, 2017, 3.

<sup>10</sup>Jainal B, Togatorop, Heryanto, "The Effect Of Teacher Performance On Student Learning Outcomes Public Elementary School 060934 Medan Johor Academic Year 2017/2018," in *Journal International Journal of Education, Learning and Development*, Vol. 7, 2019, 98.

<sup>11</sup>Tiwi Ekawati, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran di MTS Aulias Cendekia Palembang" Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Skripsi, 2017, 4.

kualitas guru di Indonesia masih tergolong sangat rendah dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>12</sup> Untuk mengukur kinerja guru diperlukan penilaian kinerja guru dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektifitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta yang tidak terpakai.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dinilai karena guru mengemban tugas profesional.<sup>13</sup> Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya.

Menurut Sulistyorini, menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yaitu untuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan

---

<sup>12</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan & Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta Prenadamedia, 2011), 3.

<sup>13</sup>Ahmad Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. (Jakarta Kencana, 2016), 44

pendidikan, menguasai cara-cara penyesuaian diri, kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik.<sup>14</sup> Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab masih rendahnya kualitas kompetensi profesional guru. Kurangnya guru dalam kemampuan memilih materi pembelajaran yang tepat dan mutakhir belum sesuai yang diharapkan.

Dalam membina dan membimbing peserta didik kurang maksimal. Untuk mengetahui tingkat kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran. Lembaga pendidikan dapat menggunakan penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru memiliki manfaat yang sangat penting bagi sekolah, gunanya untuk meningkatkan kualitas pendidik. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mendapatkan pendidik yang bermutu dan profesional.

Proses evaluasi kinerja guru masih menggunakan sistem penilaian manual yang menyebabkan proses evaluasi kinerja tergolong relatif lama. Data manual yang dihasilkan juga sulit digunakan untuk proses berkelanjutan yang berhubungan dengan evaluasi kinerja guru karena akan menyita waktu yang lama jika harus mencari satu per satu data tersebut. Secara keseluruhan yang menjadi kendala tidak terevaluasinya guru adalah karena belum ada sistem evaluasi yang ringkas dan sistematis yang mampu melakukan assesment terhadap kemampuan ataupun kinerja daripada guru tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti akan memilih salah satu dari 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai pengajar, yaitu Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional menjadi isu yang akan diangkat

---

<sup>14</sup>Ahmad Susanto. 2016. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Jakarta : Kencana, 2016, 45.



pada penelitian kali ini karena seorang guru dituntut profesional agar mampu membangkitkan semangat belajar peserta didik.

Kompetensi profesional memiliki peranan dan pengaruh yang sangat besar dalam rangka menumbuhkan motivasi belajar siswa melalui berbagai aktivitas belajar. Hal tersebut kiranya disebabkan karena guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran.

Penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan bahwa kompetensi profesional guru mempunyai posisi yang sangat penting dan berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Berdasarkan permasalahan tersebut sehingga harus dilakukan penelitian terlebih dahulu tentang bagaimana penilaian guru/tenaga pengajar profesional.

Salah satu lembaga pendidikan yang bercirikan Islam, yang menarik untuk ditelaah terkait penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional. MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin merupakan salah satu madrasah tsanawiyah yang banyak di minati masyarakat, dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin sudah cukup baik dalam menjalankannya, dalam penilaian kinerja di lakukan dengan baik sehingga guru dapat di nilai dan hasil kinerja tersebut menjadi tolak ukur kualitas guru tersebut.

Selain daripada itu juga yayasan Muhammadiyah sebagai mana kita tahu memiliki pola atau sistem pendidikan yang tertata dengan rapi, mengingat K.H Ahmad Dahlan salah satu tokoh utama pendiri Muhammadiyah merupakan

seseorang yang sangat menjunjung tinggi pendidikan terutama hadirnya 2 corak pendidikan yang ada di Indonesia ini yaitu corak pendidikan islam dan pendidikan modern (barat) beliau melihat kedua corak ini justru melalui kaca mata yang berbeda sehingga ingin menggabungkan semua hal positif dari keduanya yang akan menjadikan kualitas pendidikan di Indonesia bisa se bagus dan semaju pendidikan barat namun tanpa melanggar norma-norma atay nilai keislaman kita sebagai seorang muslim.

Oleh karena itu, peneliti sangat ingin mencari tahu bagaimana system yang diterapkan oleh MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin dalam melakukan penilaian kompetensi profesinal pada semua tenaga pengajar. Melihat dari kenyataa itu, maka penulis tertarik untuk mencari tahu lebih dalam melalui penelitian ilmiah dengan judul **“Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kompetensi Profesional Di Mts Muhammadiyah 1 Banjarmasin”**.

## **B. Definisi Operasioal**

Untuk menghindari adanya kesalahpahaman dan kekeliruan tentang pengertian judul tersebut diatas, maka dijelaskan beberapa istilah yaitu:

### 1. Penilaian Kinerja Guru

Menurut kamus besar bahasa Indonesia penilaian kinerja merupakan proses atau pemberian nilai suatu pekerjaan untuk menentukan skala gaji, syarat-syarat kenaikan pangkat dan perangsang dalam pekerjaan sedangkan kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai berupa prestasi yang diperlihatkan atau berupa kemampuan kerja seorang guru dalam mengurus kualitas didalam proses belajar mengajar

Penilaian Kinerja Guru adalah proses penilaian dari tiap butir indikator pada 4 komponen guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatan.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru, bagi guru penilaian kinerja pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.<sup>15</sup>

## 2. Kompetensi Profesional

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampaun. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi Profesional adalah seperangkat kemampuan yang meliputi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.<sup>16</sup>

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktur, dan metode keilmuan atau teknologi, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antarmata pelajaran terkait, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara

---

<sup>15</sup>Ibnu akbar, “Pengaruh Penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang”, *skripsi* fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam ria pekanbaru, 2021, 17.

<sup>16</sup>suwigno Widagdo, Mohammad Archi Mauliyda, emy kholifah R. *Penilaian kinerja, budaya kerja & kepemimpinan*, (Jember Mandala Press, 2020), 22.

profesional dalam konteks global dengan tetap melastarikan nilai dan budaya nasioanl<sup>17</sup>.

### 3. Penilaian Kinerja Guru dalam Kompetensi Profesional

Penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontiniu. Penilaian kinerja guru merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru melakukan tugasnya secara profesional .<sup>18</sup>

### C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dibahas, maka fokus penelitian adalah tentang implementasi penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional

1. Bagaimana penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmansin?
2. Bagaimana metode penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmansin?
3. Bagaimana tindak lanjut penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmansin?

---

<sup>17</sup>suwigno Widagdo, Mohammad Archi Maulyda, emy kholifah R. *Penilaian kinerja, budaya kerja & kepemimpinan*, (Jember Mandala Press, 2020), 25.

<sup>18</sup>suwigno Widagdo, *Ibid.* 44

#### **D. Tujuan Penulisan**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan tentang Implementasi penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui metode penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui tindak lanjut penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi dan wawasan kepada para pembaca dalam melakukan kajian mengenai penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat keilmuan bidang pendidikan, dan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan bagi jurusan Manajemen Pendidikan Islam, perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, serta pada perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

- a. Bagi kepala sekolah: Sebagai bahan masukan dan evaluasi penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional.
- b. Bagi Guru: sebagai acuan menjadi guru yang memiliki kompetensi profesional
- c. Bagi madrasah: Sebagai bahan masukan dan acuan penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional
- d. Bagi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan: Terkhusus manajemen pendidikan Islam sebagai khazanah ilmu pengetahuan berkaitan dengan penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional.
- e. Bagi penelitian yang lain: Sebagai bahan acuan dan informasi untuk peneliti yang akan datang mengenai penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional.
- f. Bagi penulis: penelitian ini memberikan pengalaman secara langsung mengenai penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Setelah peneliti melakukan penelusuran data dari hasil penelitian terdahulu, peneliti menemukan penelitian yang sama tentang “ penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin”, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Chairiah Lismaya Fitri, Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh, dengan judul “Manajemen Penilaian Kinerja Guru Di MTS Negeri Kota Banda Aceh”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: perencanaan penilaian kinerja guru disusun oleh seluruh guru mata pelajaran di awal tahun yang dimuat dalam bentuk SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang berfungsi sebagai acuan bagi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan penilaian kinerja guru secara representatif kompetensi pedagogik guru rata-rata masih rendah, penilaian kinerja guru belum terdapat dengan maksimal sehingga kompetensi manajemen kelas belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM) pembelajaran. Faktor pendukung dalam penilaian kinerja guru meliputi: adanya supervisi yang dilakukan pengawas dan kepala sekolah, mengikutsertakan guru-guru dalam program diklat dan workshop (pelatihan penilaian), pemberian reward untuk hasil/nilai hasil penilaian kinerja yang benar-benar mendapatkan nilai tinggi. Faktor penghambat penilaian kinerja guru meliputi: terdapat beberapa guru yang belum membuat dan mengembangkan perencanaan pembelajaran (silabus dan RPP), pola pikir penilaian kinerja guru hanya dianggap kebutuhan formal saja, keterbatasan waktu guru dalam menyusun SKP sehingga guru mengumpulkan SKP pada saat akhir tahun. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan, persamaannya penelitian ini

membahas mengenai penilaian kinerja guru. Namun terdapat perbedaannya penelitian yaitu tempat penelitian, penelitian ini meneliti sekolah MTs sekota Banda Aceh sedangkan penelitian saya hanya meneliti 1 sekolah saja yaitu di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin.<sup>19</sup>

2. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Khoirul Ma'shumah, Institut Agama Islam Negeri Surakarta. dengan judul "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura Tahun AJARAN 2017/2018". Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepala sekolah di MI Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura dalam meningkatkan kinerja guru tetap menggunakan beberapa peran seperti Educator, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator, akan tetapi kepala sekolah lebih menekankan dan memprioritaskan perannya sebagai managerial, karena dalam managerial kepala sekolah mampu memberikan planning dan evaluasi seperti membentuk team SC dan OC dan menghendak jalanya rapat pertemuan antar kepala bidang maupun dengan wali kelas serta memberikan evaluasi-evaluasi setiap minggunya. Organizing yaitu mengirimkan guru dalam pelatihan-pelatihan workshop, diklat, seminar dan pelatihan-pelatihan yang meningkatkan kompetensi guru. Actuating yaitu dengan ikut serta dalam setiap program kerja yang

---

<sup>19</sup>Chairiah Lismaya Fitri, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Di MTS Negeri Kota Banda Aceh", *Tesis*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Darussalam, Banda Aceh, 2019.



dilaksanakan oleh guru. Controlling yaitu memberikan pengawasan dalam setiap program kerja serta mensupervisi kegiatan pengajaran guru. Oleh karena itu dengan adanya peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di MI Muhammadiyah PK Kartasura. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan, persamaannya penelitian ini membahas mengenai kinerja guru. Namun terdapat perbedaannya penelitian yaitu tempat penelitian, penelitian ini meneliti Kepala Sekolah sedangkan penelitian meneliti guru.<sup>20</sup>

3. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Ahmadi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. dengan judul “Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepala sekolah memformulasikan strategi bagi kinerja guru menyusun rencana pembelajaran dengan menggunakan menyusun bahan ajar keluasaan bahan ajar dan menggunakan sumber bervariasi dalam pembelajaran serta kepala sekolah paham akan visi dan misi. kepala sekolah mengimplementasikan strategi bagi kinerja guru baik dari memberikan pengarahan dalam pembelajaran kepala sekolah telah mengarahkan program pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013 serta memberikan motivasi kepada seluruh jajarannya, melaksanakan program

---

<sup>20</sup>Khoirul Ma'shumah, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura Tahun AJARAN 2017/2018” . *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2018.

pembelajaran guru juga melaksanakan program pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013 dan sesuai dengan arahan kepala sekolah serta waka kurikulum, memberikan pengetahuan kepada guru kepala sekolah juga mengikut sertakan guru dalam seminar penataran dan program MGMP, mengarahkan guru terhadap penempatan dan kualifikasi kepala sekolah juga melihat guru berdasarkan kualifikasi/pendidikan terakhir guru sesuai dengan kebutuhan sekolah. 3) kepala sekolah mengevaluasi strategi bagi kinerja guru, melihat hasil pembelajaran guru dengan melihat langsung kepala sekolah dapat mengetahui bagaimana keadaan langsung pembelajaran guru, mengukur kinerja guru dengan melakukan supervisi kepala sekolah dengan mudah mengukur kinerja guru, meninjau ulang hasil pembelajaran kepala sekolah juga dapat memberikan saran dan masukan kepada guru jika masih ada kekuarangan. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan dengan penelitian yang saya lakukan , persamaannya penelitian ini membahas mengenai kinerja guru. Namun terdapat perbedaannya penelitain yaitu tempat penelitian, penelitian ini meneliti tentang manajemen startegi sedangkan penlitian penelitian tentang penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>Ahmadi, 2019. "Impelemtasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung". *Skripsi*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti mengorganisasikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I berisi tentang pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II berisi tentang landasan teori, berisi tentang, penilaian kinerja guru, dan kompetensi profesional

BAB III berisi tentang metode penelitian, berisi tentang, pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan data dan analisis data dan prosedur penelitian.

BAB IV Berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari penyajian data dan analisis data. Dalam bab ini menjabarkann hasil penelitian tentang penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional di MTs Muhammadiyah 1 Banjarmasin

BAB V berisi tentang penutup yang didalamnya berupa kesimpulan dari serangkaian pembahasan penilaian kinerja guru dalam kompetensi profesional yang disampaikan oleh peneliti atas hasil penelitiannya.