

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan Nasional pada dasarnya merupakan bagian dari Pembangunan Nasional sebagai upaya untuk mewujudkan Tujuan Pembangunan Nasional pada sektor pendidikan. Secara spesifik, Tujuan Pembangunan Nasional dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) Nomor 2 Tahun 1989, bahwa:

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas (baik dan andal) sebagai pelaksana Pembangunan Nasional merupakan komitmen yang harus dipenuhi (Supriadie,2000:1). Salah satu upaya untuk memenuhi komitmen tersebut adalah melalui Pendidikan Nasional.

Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 dinyatakan sebagai suatu sistem pendidikan, yaitu sebagai satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan yang berkaitan satu dengan yang lainnya untuk mengusahakan tercapainya Tujuan Pendidikan Nasional.

Salah satu unsur dari satuan dan kegiatan Pendidikan Nasional adalah Tenaga Pendidik (Guru). Keberadaannya dalam Sistem Pendidikan Nasional dipandang sebagai unsur utama dari Tenaga Kependidikan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan, dinyatakan bahwa:

Tenaga Kependidikan merupakan unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, pembimbingan, dan pelatihan bagi para peserta didik. Di antara para tenaga kependidikan, tenaga pendidik merupakan unsur utama.

Guru (pendidik) memiliki peran yang essensial, posisi yang strategis, dan tanggung jawab yang besar dalam Pendidikan Nasional. Guru merupakan unsur utama pengelola pendidikan dalam pengertian mikro (proses belajar-mengajar) (Soedijarto,1993:20). Guru bertugas mengalihkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik agar

mampu menyerap, menilai, dan mengembangkan ilmunya secara mandiri (Idris dan Jamal,1992:26). Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena mereka merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam,2000:27).

Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak dapat mencapai tujuan pendidikan (Suryosubroto,1990:26). Tanggung jawab tersebut dalam konteks pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional (UUSPN Nomor 2 Tahun 1989) terkait dengan upaya pencerdasan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya.

Sanusi (1999:10) menjelaskan bahwa upaya pencerdasan kehidupan bangsa yang dimaksud adalah pencerdasan yang membimbing perilaku dalam konteks mentaati syari'at agama. Kecerdasan yang menyeluruh, meliputi *general intelligence*, *multiple intelligence*, *intellectual intelligence*, *emotional intelligence*, *spiritual inetelligence*, dan *special intelligence*.

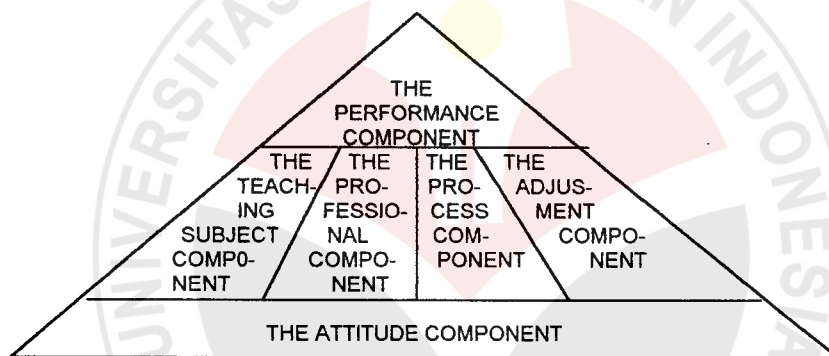
Pendidikan sebagai upaya pengembangan manusia seutuhnya (insan purna) menurut Muhaimin (1991:27) adalah pendidikan dan pengajaran yang mengarahkan manusia agar mampu mendekatkan diri kepada Allah Ta'ala dan bertujuan mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Syah (1999:229) menyatakan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang berkompetensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Pendapat tersebut bila dikaitkan dengan uraian sebelumnya, mengisyaratkan bahwa peran yang essensial, posisi yang strategis, dan tanggung jawab yang besar dari guru dalam proses pendidikan (khususnya proses belajar-mengajar) sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, hanya akan dapat dilaksanakan dan diwujudkan oleh seseorang yang memiliki kompetensi sebagai guru.

Johnson (1974:6) mengemukakan bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran (*the teaching subject component*), komponen profesional (*the professional component*), komponen proses (*the process component*), komponen

penyesuaian (*the adjustment component*), dan komponen sikap (*the attitude component*). Puncak (perwujudan) dari kompetensi guru tersebut adalah komponen kinerja (*the performance component*), yang diartikan sebagai seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Untuk memperjelas pendapatnya tersebut, Johnson mengilustrasikannya dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1
Graphic representation of a professional
teaching competency
 (Johnson, 1974:6)

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Johnson di atas, maka aktualisasi tanggung jawab profesi guru akan tercermin dari kualitas kinerja yang ditunjukkannya pada pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran atau dalam proses belajar-mengajar. Dengan demikian, mengetahui taraf kualitas kinerja guru melalui penilaian kinerja mereka yang

ada selama ini dapat merupakan salah satu langkah awal ke arah upaya mengoptimalkan perwujudan tanggung jawab dan peran guru agar dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

Sementara itu, Schuler dan Jackson (1997:13) mengemukakan adanya empat kategori kepentingan penilaian kinerja personal, yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Pengertian penilaian kinerja (*performance appraisal*) itu sendiri menurut Schuler dan Jackson (1997:3) adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Memperhatikan pendapat di atas, bila dikaitkan dengan penilaian kinerja guru, maka penilaian kinerja guru memiliki nilai penting bagi upaya perbaikan, peningkatan, dan

pengembangan kualitas (kompetensi) tenaga guru sehingga mampu mewujudkan proses belajar-mengajar yang efektif (dapat mencapai tujuan pendidikan).

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) merupakan salah satu jenis satuan pendidikan yang berciri khas agama Islam yang menyelenggarakan pendidikan pogram lanjutan tiga tahun setelah pendidikan dasar enam tahun, yang diselenggarakan oleh Departemen Agama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990). MTsN sebagai salah satu bagian dari Sistem Pendidikan Nasional dituntut untuk turut serta dalam pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional. Secara institusional, MTsN bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan kepada peserta didik guna mengembangkan kehidupan sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara, dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah (Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990).

Dalam upaya memenuhi tuntutan tersebut, ditinjau dari aspek sumber daya manusia, MTsN-pun memerlukan guru yang memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik.



Studi evaluatif terdahulu tentang kinerja akademik guru telah dilakukan oleh *Institute for Educational Research* (IER) Pusat Penelitian (Puslit) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syarif Hidayatullah Jakarta bekerja sama dengan Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Agama Departemen Agama Republik Indonesia pada pertengahan tahun 1999. Studi tersebut dilakukan terhadap beberapa satuan pendidikan madrasah yang dikelola oleh Departemen Agama RI, yaitu Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah di 27 daerah (kabupaten/kotamadya) pada enam propinsi di Indonesia. Daerah-daerah tersebut adalah:

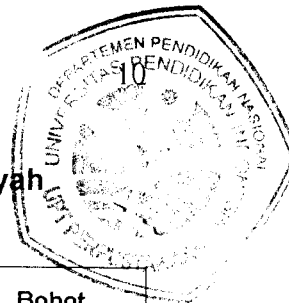
1. Kalimantan Selatan, meliputi: Banjar dan Hulu Sungai Utara.
2. Nusa Tenggara Barat, meliputi: Lombok Barat, Lombok Tengah, dan Lombok Timur.
3. Lampung, meliputi Lampung Selatan.
4. Jawa Barat, meliputi: Serang, Pandeglang, Lebak, Garut, Tasikmalaya, Ciamis, dan Kabupaten Bandung.
5. Jawa Tengah, meliputi: Kebumen, Rembang, Pati, Kendal, Tegal, dan Brebes.

6. Jawa Timur, meliputi: Jombang, Lamongan, Kediri, Trenggalek, Malang, Situbondo, dan Bangkalan.

Studi evaluatif dilakukan terhadap berbagai aspek, yaitu: persiapan mengajar, pelaksanaan proses belajar-mengajar, keikutsertaan dalam pelatihan pengelolaan kegiatan belajar-mengajar, aktivitas guru dalam kegiatan belajar-mengajar, cara mengatasi masalah siswa, alasan ketidakhadiran siswa, frekuensi kehadiran siswa per-mata pelajaran, mata pelajaran yang dianggap sulit, ketidakhadiran guru mengajar lebih dari empat kali, dan perolehan Nilai Ebtanas Murni (NEM).

Hasil studi evaluatif tentang kinerja akademik guru Madrasah Tsanawiyah tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Kinerja Akademik Guru Madrasah Tsanawiyah
 (Sampai Pertengahan Tahun 1999)



No.	Aspek Kinerja Yang Diukur	Bobot
1.	Persiapan Mengajar	
	a. Melaksanakan Analisis Kurikulum	51,9%
	b. Melaksanakan Analisis Mata Pelajaran	73,6%
	c. Menyusun Satuan Pelajaran	77,8%
2.	Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM)	
	a. Mempersiapkan materi sesuai kemampuan siswa	98,1%
	b. Menggunakan bahan ajar	92,6%
	c. Menggunakan metode mengajar	88,9%
	d. Memanfaatkan media pengajaran	74,1%
	e. Melaksanakan prinsip pengajaran	82,7%
	f. Menyiapkan bahan referensi	64,8%
	g. Melaksanakan program pengajaran	63,0%
	h. Melaksanakan program perbaikan	70,4%
	i. Melaksanakan lima kali atau lebih ulangan cawu	74,1%
	j. Memeriksa tugas dan memberikan umpan balik	96,3%
3.	Keikutsertaan dalam pelatihan pengelolaan KBM	
	a. Belum pernah	53,5%
	b. Pernah di tingkat Nasional	1,3%
4.	Aktivitas Guru dalam KBM	
	a. Meningkatkan motivasi melalui umpan balik	6,3%-20,7%
	b. Frekuensi pemberian umpan balik "sering"	34,9%-59,3%
	c. Frekuensi pemberian umpan balik "jarang"	17,9%-28,9%
5.	Cara mengatasi masalah siswa	
	a. Mendiskusikannya dengan guru lain	96,2%
	b. Mendiskusikannya dengan kepala madrasah	91,7%
	c. Mendiskusikannya dengan wali kelas	90,2%
	d. Melakukan pendekatan langsung dengan siswa	97,1%
6.	Alasan ketidakhadiran siswa	
	a. Karena guru	60,7%
	b. Karena pelajaran	59,2%
	c. Karena kesehatan	43,5%
7.	Frekuensi Kehadiran Siswa per-Mata Pelajaran	
	a. Secara umum	69,6%-77,0%
	b. Frekuensi Tertinggi (Fiqh Ibadah)	77%
	c. Frekuensi Tertinggi (Qur'an Hadits)	75,4%
8.	Mata Pelajaran yang dianggap sulit	
	a. Matematika	43,2%
	b. Bahasa Inggris	28,3%
	c. IPA Fisika	9,1%
	d. Bahasa Arab	3,9%
	e. IPA Biologi	3,0%
9.	Ketidakhadiran guru dalam mengajar lebih dari empat kali	
	a. Kelompok Mata Pelajaran Umum	3,7%-7,3%
	b. Kelompok Mata Pelajaran Keagamaan	4,8%-5,8%
	c. Kelompok Mata Pelajaran Penunjang	8,95-10,3%
10.	Perolehan NEM	
	a. NEM Input	5,62%
	b. NEM output	5,62%

Sumber: Diolah dari Jurnal Madrasah, Vol. 3 Nomor 2 Tahun 1999 Hal. 10-20.

Mencermati data hasil studi evaluatif di atas, untuk kinerja akademik guru Madrasah Tsanawiyah secara nasional masih terdapat berbagai masalah, antara lain:

1. Guru yang melaksanakan Analisis Kurikulum sebagai bagian dari Persiapan Mengajar (51,9%).
2. Guru yang telah mengikuti pelatihan pengelolaan KBM (53,6%).
3. Aktivitas guru dalam KBM dalam bentuk pemberian motivasi dan umpan balik (tertinggi 59,3%).
4. Prosentase terbesar alasan ketidakhadiran siswa berkaitan erat dengan kinerja guru, yaitu: karena guru (60,7%) dan karena pelajaran (49,2%).
5. Sampai pada pertengahan tahun 1999, perolehan NEM input dan NEM output tidak mengalami peningkatan. Dalam hal ini, berada pada nilai rata-rata 5,62 dan belum mampu mencapai standar normatif minimal rata-rata NEM (masih kurang dari 6,00).

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Balai Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI (Fattah, 2000:59-67) diperoleh data bahwa penguasaan materi pelajaran guru-guru SD, SLTP, dan SLTA pada mata pelajaran IPA dan Matematika tidak sampai 50%, padahal seorang guru harus menguasai

paling tidak 75% dari seluruh materi pelajaran yang diajarkannya.

Kepala Bidang Pembinaan Perguruan Agama Islam (Binrua Islam) Kantor Wilayah (Kanwil) Departemen Agama Propinsi Jawa Barat dalam pidato (sambutan)-nya pada Rapat Kerja Teknis (Rakernis) Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar (Wajar Dikdas) 9 Tahun Propinsi Jawa Barat (Juli 2000) mengemukakan bahwa salah satu strategi penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun di lingkungan Kanwil Departemen Agama Propinsi Jawa Barat adalah meningkatkan mutu guru dalam PBM melalui program pelatihan dan sertifikasi kelayakan guru. Hal ini didasarkan pada data empirik bahwa salah satu kendala atau penghambat optimalisasi prestasi siswa melalui Wajar Dikdas 9 Tahun pada tatanan guru-guru MTs Negeri di Jawa Barat adalah kurangnya tenaga pengajar (guru) yang memiliki kelayakan sebagai guru mata pelajaran. Kekurangan guru untuk mata pelajaran PPKn sebanyak 130 orang, Matematika sebanyak 283 orang, IPA sebanyak 205 orang, IPS sebanyak 299 orang, Bahasa Inggris sebanyak 203 orang, Keterampilan sebanyak 131 orang, dan Olah raga sebanyak 67 orang. Jumlah kekurangan seluruhnya 1.444 orang.

Memperhatikan temuan-temuan empirik di atas, maka terhadap kinerja guru yang ada, khususnya untuk guru MTsN selama ini masih perlu ditingkatkan.

Di Kabupaten Sukabumi sampai akhir Tahun Pelajaran 2000/2001 tercatat tiga Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN), yaitu: MTsN Sagaranten, MTsN Cikembar, dan MTsN Pasiripis. Jumlah guru yang ada pada ketiga MTsN tersebut mencapai 68 orang, dengan perincian MTsN Sagaranten memiliki 18 orang guru, MTsN Cikembar memiliki 19 orang guru, dan MTsN Pasiripis memiliki 31 orang guru. Dari sejumlah 68 orang tersebut terdiri dari 55 orang guru laki-laki dan 13 orang guru perempuan. Atau, berdasarkan status keguruan terdiri dari 33 orang Guru Departemen Agama, delapan orang Guru Dinas Pendidikan, dua orang Guru Bantuan Sementara, dan selebihnya 25 orang Guru Tidak Tetap (Honorar).

Untuk lebih jelasnya, data komposisi guru tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Komposisi Guru MTs Negeri Di Kabupaten Sukabumi
Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Status Keguruan
Tahun Pelajaran 2000/2001

No.	Nama Madrasah	L/ P	Status Keguruan				Jumlah
			GD A	GDP	GBS	GTT	
1.	MTsN Sagaranten	L	7	3	1	6	17
		P	-	-	1	-	1
		Σ	7	3	2	6	18
2.	MTsN Cikembar	L	7	1	-	4	12
		P	5	1	-	1	7
		Σ	12	2	-	5	19
3.	MTsN Pasiripis	L	13	3	-	10	26
		P	1	-	-	4	5
		Σ	14	3	-	14	31
	Total	L	27	7	1	20	55
		P	6	1	1	5	13
		Σ	33	8	2	25	68

Keterangan:

- **GDA** : Guru Departemen Agama.
- **GDP** : Guru Dinas Pendidikan.
- **GBS** : Guru Bantuan Sementara.
- **GTT** : Guru Tidak Tetap.

Sumber : Diolah dari dokumentasi MTsN Sagaranten, MTsN Cikembar, dan MTsN Pasiripis

Untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan akan tersedianya tenaga guru yang memiliki kompetensi melalui perbaikan, peningkatan, dan pengembangan kualitas ketenagaan guru, di mana masukan untuk kepentingan tersebut dapat diperoleh (salah satunya) melalui penilaian

kinerja, maka terhadap asset guru yang dimiliki oleh ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi dipandang perlu untuk diadakan penelitian tentang kinerja mereka selama ini.

Penelitian tentang kinerja guru MTsN di Kabupaten Sukabumi ini dirumuskan dalam formulasi judul: **KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI KABUPATEN SUKABUMI.**

B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menentukan aspek-aspek atau variabel-variabel apa saja yang akan menjadi fokus penelitian tentang kinerja guru ini, terlebih dahulu dilakukan penelaahan terhadap berbagai bahan informasi, antara lain:

- a. Penilaian kinerja sebagai bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Hasil studi tentang kinerja guru yang telah ada.
- c. Konsep-konsep atau teori-teori pendidikan yang berhubungan dengan kinerja guru.

Mitchel (1987:474) mengemukakan rumusan bahwa kinerja (*performance*) dibentuk oleh motivasi

(*motivation*) dan kecakapan (*ability*). Rumusan tersebut mengisyaratkan bahwa tinggi-rendahnya kinerja seseorang karyawan akan ditentukan oleh tinggi-rendahnya motivasi dan kecakapan yang dimiliki untuk menjalankan tugasnya.

Motivasi (*motivation*) secara etimologis diartikan sebagai (penguat) alasan, daya bathin, dorongan (Echols dan Shadily, 1993:386). Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1992:94) memberikan batasan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Ability (kecakapan) menurut Funk et. al. (t.t.:4) adalah *the state of being able, physical mental, legal, or financial power to do*. Berkenaan dengan *legal power to do*, Funk et. al. selanjutnya menyatakan bahwa kata *qualification* (kualifikasi) merupakan salah satu bagian kata dari *ability*.

Berdasarkan pendapat di atas, kualifikasi yang telah dimiliki seseorang untuk suatu pekerjaan yang menjadi tugasnya menjadi sebagai salah satu bagian dari *ability*, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu fokus spesifik dari pembentuk kinerja.

Merujuk kepada rumusan dari Mitchel di atas, penilaian kinerja guru dapat diarahkan kepada upaya untuk mengetahui gambaran empirik dari unsur-unsur pembentuknya, yaitu motivasi dan kecakapan (dalam hal ini adalah kualifikasi guru).

Dari hasil studi IER-IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan Balitbang Depag RI, diketahui ada sepuluh aspek kinerja guru yang diukur, yaitu: (1) Persiapan Mengajar, (2) Pelaksanaan PBM, (3) Keikutsertaan guru dalam pelatihan pengelolaan KBM, (4) Aktivitas guru dalam KBM, (5) Cara yang ditempuh oleh guru dalam mengatasi masalah siswa, (6) Alasan ketidakhadiran siswa, (7) Frekuensi kehadiran siswa per-mata pelajaran, (8) Mata Pelajaran yang dianggap sulit, (9) Ketidakhadiran guru dalam mengajar lebih dari empat kali, dan (10) Perolehan NEM Input dan Output.

Memperhatikan kesepuluh aspek tersebut, studi tentang penilaian kinerja guru pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam empat sasaran, yaitu:

- (1) Berkenaan dengan kualifikasi guru dalam kegiatan belajar-mengajar

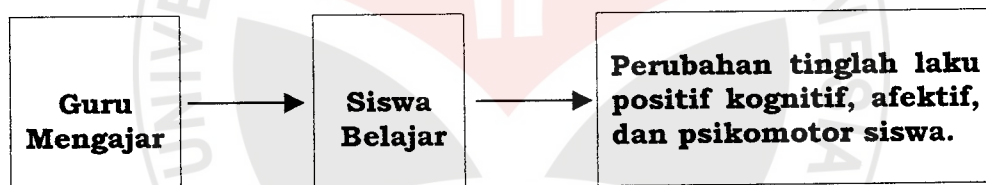
- (2) Berkenaan dengan perilaku siswa pada saat mengikuti KBM sebagai respon terhadap pengajaran yang ditunjukkan oleh guru.
- (3) Berkenaan dengan motivasi guru untuk melaksanakan tugas mengajar.
- (4) Berkenaan dengan hasil atau prestasi belajar siswa.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, penilaian kinerja diarahkan kepada kriteria kinerja sebagai dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seorang pemegang jabatan, suatu tim atau unit kerja. Schuler dan Jackson (1997:11-12) mengemukakan tiga jenis kriteria dasar penilaian kinerja, yaitu:

- (1) **Kriteria berdasarkan sifat.** Kriteria ini memfokuskan pada karakteristik pribadi seseorang karyawan.
- (2) **Kriteria berdasarkan perilaku,** berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personil.
- (3) **Kriteria berdasarkan hasil.** Kriteria ini berfokus pada apa yang dihasilkan atau dicapai.

Merujuk kepada pendapat di atas, maka penilaian kinerja guru meliputi tiga hal, yaitu: (1) Karakteristik kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru, (2) Aktivitas yang harus dijalankan guru dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajarannya, dan (3) Hasil yang dicapai oleh guru dari pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajarannya.

Berbicara tentang hasil yang dicapai oleh guru dari pelaksanaan tugasnya, Syah (1999:253) mengemukakan suatu model posisi guru dalam proses belajar sebagai berikut:



Gambar 1.2
Model Posisi Belajar Siswa
 (Syah,1999:253)

Gambar/model di atas menunjukkan bahwa posisi aktivitas mengajar guru merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi usaha atau perilaku siswa dalam belajar. Sedangkan perilaku belajar siswa pada akhirnya akan menentukan pencapaian prestasi belajar siswa yang

bersangkutan dalam bentuk perubahan tingkah laku positif kognitif, afektif, dan psikomotor.

Memadukan hasil studi IER-IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan Balitbang Depag RI, pendapat Schuler dan Jackson, dan Syah; dalam penilaian kinerja guru ditinjau dari aspek respon siswa dan hasil atas kinerja guru dalam proses belajar-mengajar diarahkan kepada perilaku belajar siswa dan prestasi belajar siswa.

Wijaya dan Rusyan (1992:8) mengemukakan bahwa kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi verifikasi tentang kemampuan guru.

Berkenaan dengan kompetensi ini, Wijaya dan Rusyan (1992:vii-ix) membagi kompetensi guru ke dalam tiga komponen, yaitu: Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial.

Sinclair et. al. (1994:282) mengaitkan hubungan kompetensi dengan *ability*. Dalam hal ini ia menyatakan bahwa *competence is the ability to do something well or*



effectively (kompetensi adalah kecakapan untuk mengerjakan sesuatu dengan baik atau secara efektif).

Mencermati kedua pendapat di atas, maka kinerja guru pada dasarnya merupakan aktualisasi rumusan kompetensi guru. Kinerja guru yang efektif merujuk kepada efektifnya pelaksanaan rumusan kompetensi dalam proses belajar-mengajar.

Setelah memperhatikan seluruh uraian yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam kepentingan penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi, fokus penelitian akan diarahkan kepada lima komponen sebagai berikut:

- (1) Motivasi Guru dalam melaksanakan tugasnya (Motivasi Kerja Guru).
- (2) Kualifikasi Guru untuk melaksanakan tugasnya.
- (3) Kinerja Guru sebagai aktualisasi rumusan Kompetensi Guru.
- (4) Perilaku Belajar Siswa sebagai respon terhadap kemampuan guru pada saat menjalankan tugasnya.
- (5) Prestasi/Hasil Belajar yang diraih siswa setelah mengikuti proses belajar-mengajar.

Kelima fokus tersebut dijadikan sebagai variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, di mana dalam realitas pelaksanaan penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Sukabumi, kelima variabel tersebut dibagi ke dalam dua kelompok korelasi sebagai berikut:

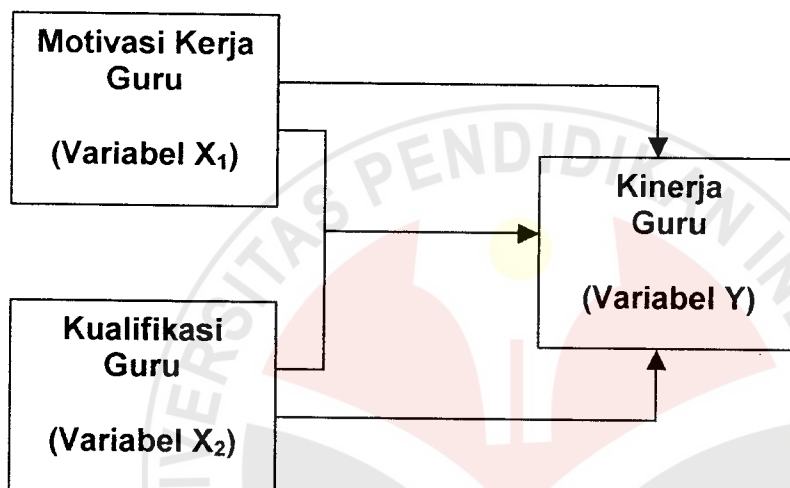
- (1) Korelasi antara variabel Kinerja Guru dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya, yaitu: Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru.
- (2) Korelasi antara variabel Kinerja Guru dengan variabel-variabel yang dipengaruhi, yaitu: Perilaku Belajar Siswa, dan Prestasi Belajar Siswa.

Korelasi pertama diarahkan kepada upaya untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru sebagai variabel yang dianggap mempengaruhi Kinerja Guru, pada prakteknya dilakukan dalam konteks korelasi sederhana dan korelasi ganda.

Dalam konteks korelasi sederhana terdapat dua hal yang ingin dibahas, yaitu: (1) Korelasi antara Motivasi Kerja Guru (Variabel X_1) dengan Kinerja Guru (Variabel Y), dan (2)

Motivasi Kerja Guru (Variabel X_1) dan Kualifikasi Guru (Variabel X_2) keduanya sebagai variabel yang bersama-sama mempengaruhi Kinerja Guru (Variabel Y).

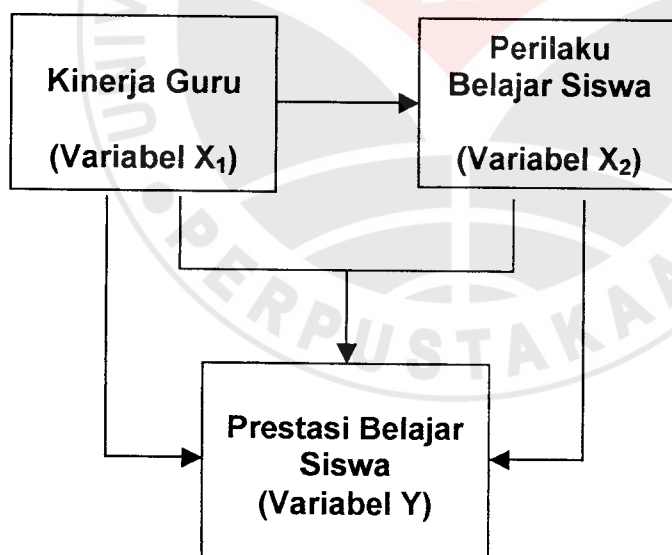
Untuk memperjelas korelasi kelompok pertama tersebut, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.3
Hubungan Motivasi Kerja Guru, Kualifikasi Guru,
dan Kinerja Guru

Korelasi kelompok ke-dua diarahkan kepada upaya untuk mengetahui hubungan antara Kinerja Guru dengan variabel-variabel yang dipandang mempengaruhinya, yaitu: Perilaku Belajar Siswa, dan Prestasi Belajar Siswa. Pada prakteknya dilakukan dalam konteks korelasi sederhana dan

korelasi ganda. Untuk korelasi sederhana terdapat tiga korelasi yang ingin dibahas, yaitu: (1) Korelasi antara Kinerja Guru (Variabel X_1) dengan Perilaku Belajar Siswa (Variabel X_2); (2) Korelasi antara Kinerja Guru (Variabel X_1) dengan Prestasi Belajar Siswa (Variabel Y), dan (3) Korelasi antara Perilaku Belajar Siswa (Variabel X_2) dan Prestasi Belajar Siswa (Variabel Y). Sedangkan untuk korelasi ganda akan dibahas korelasi antara Kinerja Guru (Variabel X_1) dan Perilaku Belajar Siswa (Variabel X_2) dengan Prestasi Belajar Siswa (Variabel Y). Untuk memperjelas kelompok korelasi kedua ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.4
Hubungan Kinerja Guru, Perilaku Belajar
dan Prestasi Belajar Siswa

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada Batasan Masalah, formulasi masalah-masalah yang ingin dibahas dalam penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi ini adalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimana gambaran empirik tentang hubungan antara Kinerja Guru dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya pada ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi?
Untuk pertanyaan pertama ini, dirinci ke dalam tiga pertanyaan penelitian yang spesifik, yaitu:
 - (a) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru dalam konteks korelasi sederhana?
 - (b) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kualifikasi Guru dengan Kinerja Guru dalam konteks korelasi sederhana?
 - (c) Apakah hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru dengan Kinerja Guru dalam konteks korelasi ganda?

- (2) Bagaimana gambaran empirik tentang hubungan antara Kinerja Guru dengan variabel-variabel yang dipengaruhi pada ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi?

Untuk pertanyaan ke-dua ini, dirinci ke dalam empat pertanyaan penelitian yang spesifik berikut:

- (a) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Guru dengan Perilaku Belajar Siswa dalam konteks korelasi sederhana?
- (b) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa dalam konteks korelasi sederhana?
- (c) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Belajar Siswa dengan Prestasi Belajar Siswa dalam konteks korelasi sederhana?
- (d) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Guru dan Perilaku Belajar Siswa dengan Prestasi Belajar Siswa dalam konteks korelasi ganda?

C. Tujuan Penelitian

Memperhatikan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi adalah: *Untuk mengetahui gambaran empirik tentang hubungan Kinerja Guru dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya (Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru) dan dengan variabel-variabel yang dipengaruhi (Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi belajar Siswa) pada Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kabupaten Sukabumi.*

Secara spesifik penelitian yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi ini bertujuan:

- (1) Untuk mengetahui gambaran secara empirik tentang hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi, dalam konteks korelasi sederhana.
- (2) Untuk mengetahui gambaran secara empirik tentang hubungan antara Kualifikasi Guru dengan Kinerja Guru pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi, dalam konteks korelasi sederhana.

- (3) Untuk mengetahui gambaran secara empirik tentang hubungan antara Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru dengan Kinerja Guru pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi, dalam konteks korelasi ganda.
- (4) Untuk mengetahui gambaran secara empirik tentang hubungan antara Kinerja Guru dengan Perilaku Belajar Siswa pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi, dalam konteks korelasi sederhana.
- (5) Untuk mengetahui gambaran secara empirik tentang hubungan antara Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi, dalam konteks korelasi sederhana.
- (6) Untuk mengetahui gambaran secara empirik tentang hubungan antara Perilaku Belajar Siswa dengan Prestasi Belajar Siswa pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi, dalam konteks korelasi sederhana.
- (7) Untuk mengetahui gambaran secara empirik tentang hubungan antara Kinerja Guru dan Perilaku Belajar Siswa dengan Prestasi Belajar Siswa pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi, dalam konteks korelasi ganda.

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis di bidang Ilmu Pendidikan umumnya dan Administrasi Pendidikan khususnya, terutama dalam hal penilaian kinerja guru.
2. Dapat dijadikan sebagai alternatif model bagi penelitian deskriptif terhadap kinerja guru.
3. Menjadi masukan dan bahan inspirasi untuk pengembangan yang lebih mendalam atau spesifik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan penilaian kinerja guru guna mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap obyek/aspek yang sejenis atau terhadap obyek/aspek lainnya yang belum tercakup/dibahas melalui penelitian ini.

Secara praktis, penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan informasi bagi para guru MTsN di Kabupaten Sukabumi tentang apa yang telah dilakukan/ditunjukkan

oleh para guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran.

2. Sebagai bahan *feedback* atau masukan bagi para guru MTsN di Kabupaten Sukabumi dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kualitas kinerja mereka selama ini.
3. Memberikan informasi bagi para Kepala MTsN, Pengawas Madrasah Tsanawiyah, Seksi Perguruan Agama Islam (Pergurais) di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Sukabumi, dan Bidang Pembinaan Perguruan Agama Islam (Binrui Islam) Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Barat serta pihak lain yang berkepentingan terhadap berbagai kebijaksanaan pengembangan kualitas sumber daya pendidikan (terutama tenaga guru) yang telah dilakukan.
4. Sebagai bahan masukan Kepala MTsN, Pengawas Madrasah Tsanawiyah, Seksi Perguruan Agama Islam (Pergurais) di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Sukabumi, dan Bidang Pembinaan Perguruan Agama Islam (Binrui Islam) Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Barat serta pihak lain yang

berkepentingan dalam melakukan perencanaan, penetapan kebijaksanaan, dan penyusunan program perbaikan, peningkatan, dan pengembangan kualitas kinerja guru MTs Negeri khususnya dan MTs Swasta umumnya.

E. Asumsi-asumsi Penelitian

Asumsi-asumsi penelitian atau anggapan dasar penelitian menurut Arikunto (1996:60-61) dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa, peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud:

1. Agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti.
2. Untuk mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.
3. Berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis.

Perumusan asumsi-asumsi penelitian untuk kepentingan penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri ini ditempuh melalui penelaahan berbagai teori yang membahas tentang kinerja dan berbagai hasil penelitian yang relevan.

Mitchel (1987:474) yang mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) di bentuk oleh motivasi (*motivation*) dan kecakapan (*ability*). Pernyataan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mc Afee dan Profenberger (1982) yang menyatakan bahwa:

Over the years, theorist have observed that employee productivity, regardless of whether it is defined in terms of efficiency or effectiveness, is a function of both the employee's ability and motivation to perform. Mathematically, ability times motivation equals job performance. Ability refer to the employee's prior training, experience, and education, where as motivation is tipically though of as an employee's desire to perform a job ell.

Funk et. al. selanjutnya menyatakan bahwa kata *qualification* (kualifikasi) merupakan salah satu bagian dari *ability*.

Memperhatikan pendapat Funk et. al. di atas, kualifikasi yang telah dimiliki seseorang untuk suatu pekerjaan yang menjadi tugasnya menjadi sebagai salah satu

bagian dari *ability*, sehingga merupakan salah satu bagian spesifik dari pembentuk kinerja.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, diketahui bahwa antara motivasi, kualifikasi dan kinerja ketiganya mempunyai hubungan (*relationship*). Dalam hal ini, kinerja berada pada posisi sebagai variabel yang dipengaruhi oleh motivasi dan kualifikasi.

Dalam kaitannya dengan kepentingan penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi, setelah mencermati kedua pendapat di atas, untuk kelompok korelasi pertama dapat dirumuskan asumsi-asumsi bahwa: (1) Motivasi Kerja Guru memiliki hubungan dengan Kinerja Guru. (2) Kualifikasi Guru memiliki hubungan dengan Kinerja Guru. (3) Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru memiliki hubungan dengan Kinerja Guru.

Dalam uraian tentang Batasan Masalah telah dikemukakan pendapat Syah (1999:252-253) yang dipadukan dengan hasil studi IER-IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan Balitbang Depag RI (1999:10-20), serta pendapat Schuler dan Jackson (1997:11-12) yang menyatakan bahwa

posisi aktivitas mengajar guru merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi usaha atau perilaku siswa dalam belajar, sedangkan perilaku belajar siswa pada akhirnya akan menentukan pencapaian prestasi belajar siswa yang bersangkutan dalam bentuk perubahan tingkah laku positif kognitif, afektif, dan psikomotor. Oleh karena itu dalam penilaian kinerja guru ditinjau dari aspek respon siswa dan hasil atas kinerja guru dalam proses belajar-mengajar diarahkan kepada perilaku belajar siswa dan prestasi belajar siswa.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa antara Kinerja Guru, Perilaku Belajar Siswa, dan Prestasi Belajar Siswa ketiganya memiliki hubungan (*relationship*).

Sehubungan dengan hal tersebut, untuk kepentingan penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi dapat dirumuskan asumsi-asumsi bahwa: (1) Kinerja Guru merupakan faktor yang mempengaruhi Perilaku Belajar Siswa, (2) Kinerja Guru merupakan faktor yang mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa, (3) Perilaku Belajar Siswa merupakan faktor yang mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa. (4) Kinerja Guru dan

Perilaku Belajar Siswa merupakan faktor yang mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa.

F. Hipotesis

Merujuk kepada asumsi-asumsi penelitian di atas, maka formulasi hipotesis untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kualifikasi Guru dengan Kinerja Guru.
3. Terdapat hubungan (*joint effects*) yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru dengan Kinerja Guru.
4. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara Kinerja Guru dengan Perilaku Belajar Siswa.
5. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa.
6. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Belajar Siswa dengan Prestasi Belajar Siswa.

7. Terdapat hubungan (*jont effects*) yang positif dan signifikan antara Kinerja Guru dan Perilaku Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya kesalahan interpretasi terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam judul serta istilah-istilah untuk variabel yang dijadikan fokus pembahasan pada penelitian ini, maka dipandang perlu merumuskan definisi operasional untuk masing-masing istilah tersebut.

1. Kinerja Guru

Bernadin dan Russel (dalam Sianipar 1994:4) dalam bukunya *Perencanaan Peningkatan Kerja*, mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Johnson (1974:7) menyatakan bahwa kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswa.

Natawidjaya dan Sanusi (1991:81) mengemukakan bahwa secara konseptual dan umum kinerja guru mencapai

tiga aspek kompetensi, yaitu: kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal.

Untuk kepentingan penilaian kinerja guru, Schuler dan Jackson (1999:15-20) mengemukakan bahwa sumber data penilaian kinerja karyawan dapat diperoleh dari: (1) Atasan langsung/penyelia, (2) Karyawan yang bersangkutan, (3) Rekan sejawat atau anggota tim, (4) Bawahan karyawan yang dinilai, (5) Pelanggan, dan (6) Hasil pantauan komputer.

Pendapat di atas bila diaplikasikan ke dalam penilaian kinerja guru, maka sumber data untuk penilaian kinerja guru, adalah: (1) Kepala Sekolah/Madrasah, (2) Pengawas yang diangkat oleh Pemerintah, (3) Guru yang bersangkutan, (4) Segenap guru dan staf sekolah/madrasah, (5) Para siswa yang menjadi peserta didik bagi guru yang bersangkutan, (6) Orang tua/wali siswa, dan (7) Hasil dokumentasi sekolah/madrasah tentang guru yang bersangkutan.

Dalam kaitannya dengan penelitian Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi, untuk memperoleh informasi empirik tentang kinerja guru, perolehan data dibatasi hanya dari sumber-sumber berikut, yaitu: (1) Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri, (2) Sesama

rekan guru, dan (3) Para siswa yang menjadi peserta didik bagi guru yang dinilai.

Untuk mengukur atau menilai kinerja berdasarkan kriteria tersebut, selanjutnya Schuler dan Jackson (1999:20-35) mengemukakan bahwa klasifikasi paling sederhana dari **format penilaian kinerja karyawan** adalah sebagai berikut:

- 1) **Format Penilaian Mengacu Pada Norma**, dapat dilakukan melalui beberapa cara berikut: (a) Ranking Langsung, (b) Ranking Alternatif, (c) Perbandingan Berpasangan, dan (d) Metode Distribusi Paksaan.
- 2) **Format Standar Absolut**, terdiri dari berbagai bentuk, yaitu: (a) Skala Rating Grafik, (b) Skala Rating Bobot Perilaku, (c) Skala Standar Campuran, dan (d) Skala Pengamatan Perilaku.
- 3) **Format Berdasarkan Output**, terdiri dari empat jenis, yaitu: (a) Manajemen Berdasarkan Sasaran, (b) Pendekatan Standar Kinerja, (c) Pendekatan Indeks Langsung, dan (d) Catatan Prestasi.
- 4) **Format Penilaian Kinerja Baru**, merupakan hasil rancangan organisasi yang bersangkutan disesuaikan dengan kebutuhan dengan pertimbangan menyangkut

kesesuaian dengan persoalan nilai-nilai yang dihadapi, karakteristik organisasi, dan proses yang digunakan untuk menentukan sistem penilaian kinerja.

Dari berbagai alternatif format yang dikemukakan di atas, Skala Pengamatan Perilaku, di pandang sebagai alat penilaian kinerja yang memungkinkan bagi ketiga penilai kinerja guru tersebut di atas, yaitu: kepala MTsN, sesama rekan guru, dan para siswa.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan *Kinerja Guru* dalam penelitian ini adalah *seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat memberikan materi pelajaran atau pada saat menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran dalam periode waktu tertentu (satu kegiatan tatap muka, catur wulan, semester, tahun pelajaran, dan sebagainya) dan diamati oleh pihak yang berkepentingan (kepala sekolah/madrash, para siswa ,atau petugas yang ditunjuk guru, dan sebagainya) berdasarkan rumusan aspek-aspek/indikator-indikator dari kompetensi guru yang telah ditetapkan (kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial).*

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai (penguat) alasan, daya bathin, dorongan. (Echols dan Shadily, 1993:386)

Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1992:94).

Sardiman A. M. (1986:83) mengemukakan adanya beberapa indikator orang bermotivasi kerja tinggi, yaitu sebagai berikut: (1) Tekun menghadapi tugas, (2) Ulet menghadapi kesulitan, (3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, (4) Lebih senang bekerja mandiri, (5) Cepat bosan pada tugas-tugas rutin, (6) Dapat mempertahankan pendapat, (7) Tidak mudah melepaskan hal-hal yang diyakini, (8) Senang mencari dan memecahkan masalah/hambatan.

Pendapat Sardiman A. M. di atas mengisyaratkan bahwa motivasi kerja seseorang dapat diketahui melalui indikator-indikator yang diperlihatkannya.

Mencermati beberapa pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan *Motivasi Kerja Guru* dalam penelitian ini adalah *daya bathin, dorongan, atau kekuatan-kekuatan yang*

ada dalam diri seorang guru yang mengarahkan atau mendorong seseorang guru tersebut untuk berperilaku melaksanakan pekerjaan (job)-nya sebagai guru, yang memberikan indikasi-indikasi tertentu dalam wujud perilaku yang dapat diamat berdasarkan indikator-indikator perilaku yang telah ditetapkan.

3. Kualifikasi Guru

Secara etimologis, “kualifikasi” merupakan kata serapan yang diambil dari bahasa Inggris yaitu „*qualification*“. Kata *qualification* ini dibakukan ke dalam bahasa Indonesia berdasarkan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan (EYD).

Selanjutnya secara terminologis, istilah kualifikasi menurut rumusan Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Indonesia (1987:467) diartikan sebagai: Pendidikan khusus yang harus diperoleh untuk memperoleh keahlian; atau keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu (menduduki jabatan dan sebagainya).

Dari definisi tersebut, secara implisit diperoleh pemahaman bahwa kualifikasi-pun dapat diperoleh melalui pengalaman yang semakin matang dalam suatu bidang

pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya, sehingga berwujud sebagai keahlian bagi yang bersangkutan.

Memperhatikan uraian di atas, maka dalam kaitannya dengan kepentingan penelitian ini, secara operasional kualifikasi guru dapat diartikan sebagai: (1) *sejumlah tarap pendidikan yang telah/sedang ditempuh oleh guru sebagai dasar baginya untuk menjalankan tugas mengajar dalam satu/beberapa mata pelajaran yang dikuantifikasi berdasarkan jenjang pendidikan dan program sertifikasi*, (2) *sebagai pengalaman yang diperoleh guru dari aktivitas mengajarnya dalam satu atau beberapa mata pelajaran, yang dikuantifikasi berdasarkan lama menjalankan tugas mengajar dan jumlah jam mengajar*, dan (3) *sejumlah pemangkuan jabatan selain jabatan sebagai guru dari madrasah di mana ia bertugas yang dikuantifikasi berdasarkan berdasarkan tingkatan besarnya tanggung jawab jabatan tersebut*.

4. Perilaku Belajar Siswa

Mish et. al (1990:141) menyatakan bahwa: *Behaviour is the respons of an individual, group, or species to its environment*. Sinclair et. al (1994:4) mengemukakan bahwa

perilaku seseorang adalah cara seseorang bertindak, terutama dalam kaitannya dengan situasi di mana seseorang tersebut ada.

Berdasarkan pendapat di atas, yang dimaksud dengan *Perilaku Belajar Siswa* dalam penelitian ini adalah *wujud aktivitas (tindakan) diri yang ditunjukkan oleh siswa dalam konteks belajar sebagai respon terhadap lingkungan belajar atau situasi belajar yang dibawa oleh guru, dan dapat diamati oleh guru yang bersangkutan.*

5. Prestasi Belajar Siswa

Mish et. al. (1990:51) menyatakan bahwa: *Achievement is a result brought effort, ...the quality and quantity of a student's work.*

Merujuk kepada pendapat di atas, *Prestasi Belajar Siswa* dalam konteks penelitian ini dipahami sebagai *nilai (ukuran) kuantitatif tertulis yang diberikan oleh guru atau penilai lainnya kepada siswa atas aktivitas belajar yang ditunjukkan/dilakukan-nya atau proses evaluasi belajar yang diikutinya dalam mata pelajaran tertentu sebagai indikator taraf keberhasilan belajar yang dicapai/telah dijalani oleh siswa dan sebagai indikator efektivitas proses mengajar guru yang bersangkutan.*

H. Paradigma Penelitian

Agar peran essensial, posisi strategis dan tanggung jawab sebagai pendidik dapat dijalankan dengan baik oleh guru sehingga dapat mengantarkan para siswa untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran serta tujuan pendidikan nasional, maka guru harus memiliki kinerja yang efektif.

Berdasarkan kajian empirik yang dilakukan oleh *Institute for Education Research (IER)* Pusat Penelitian IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta bekerja sama dengan Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Agama Departemen Agama RI, Balai Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, serta studi Bidang Pembinaan Perguruan Agama Islam Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Barat; diketahui bahwa kinerja guru saat ini masih perlu ditingkatkan.

Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui program sertifikasi (seperti: pendidikan penyetaraan, pelatihan, penataran, dan sebagainya) dan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh para guru (seperti: Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), gugus sekolah, dan sebagainya). Agar kegiatan-kegiatan

tersebut dapat diwujudkan secara efektif dan efisien, maka perlu mendapatkan input tentang kondisi obyektif kinerja guru. Hal ini dimaksudkan agar aktivitas peningkatan kinerja guru didasarkan pada perencanaan yang matang, memiliki tujuan dan sasaran yang jelas.

Salah satu upaya untuk memperoleh *input* tentang kondisi obyektif tentang kinerja guru adalah dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guru dalam proses belajar-mengajar.

Untuk kepentingan penilaian terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi akan dilakukan melalui penelitian, hal ini mengingat penelitian terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi tersebut selama ini belum ada yang melakukannya.

Beberapa alasan terhadap pemilihan para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi sebagai obyek penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Merujuk kepada studi pendahuluan yang telah dilakukan tentang kinerja guru (Studi IER IAIN Syarif Hidayatullah dengan Balitbang Agama Depag RI, studi Balitbang Depdikbud, dan studi Binrua Islam Kanwil Depag Jawa

Barat) sebagaimana yang telah dikemukakan pada uraian latar belakang masalah.

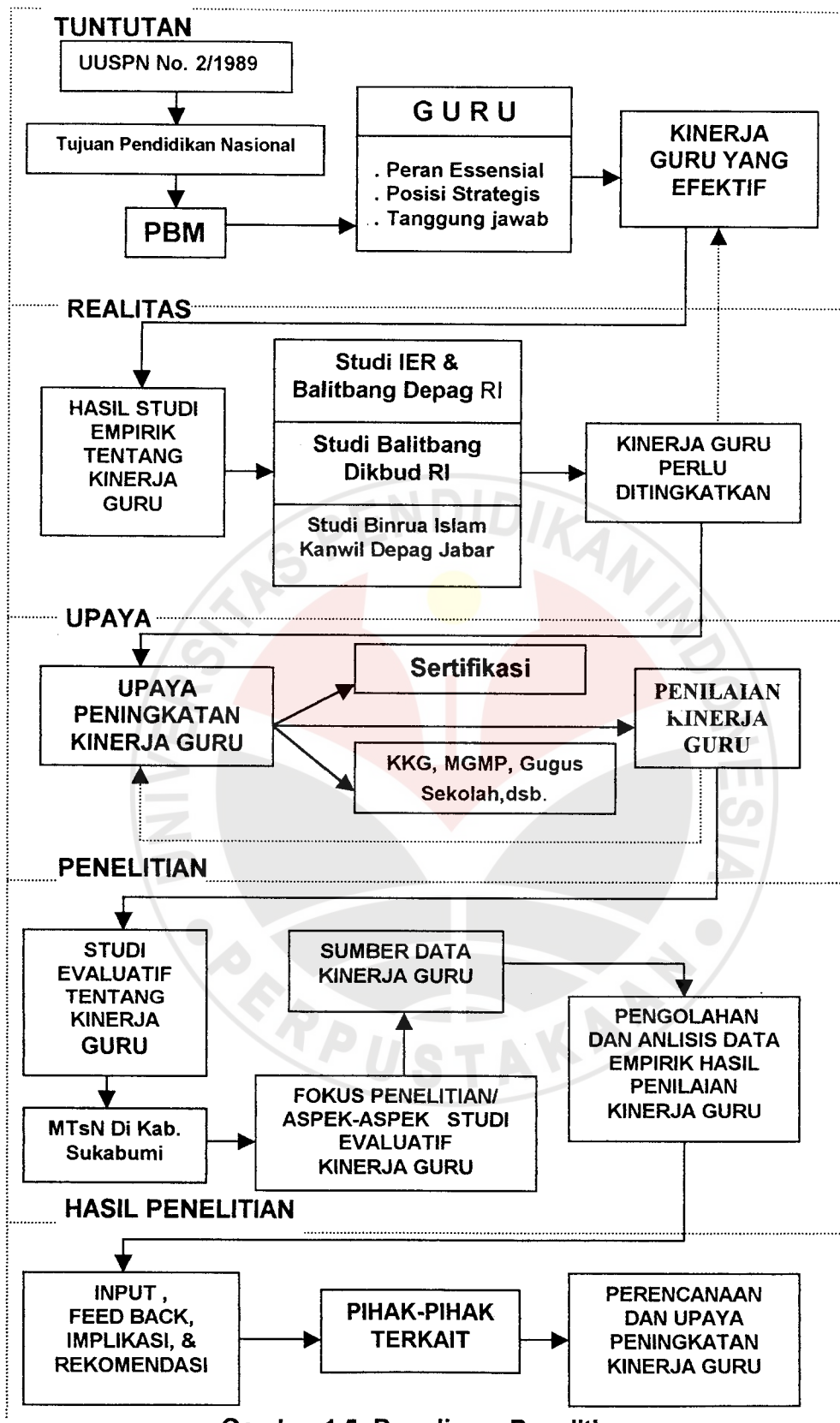
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri adalah sebagai koordinator Kelompok Kerja Madrasah (KKM) di tingkat kecamatan (beberapa kecamatan) bagi madrasah tsanawiyah swasta (terutama untuk MTs swasta berstatus diakui dan terdaftar) dalam hal penyelenggaraan Ebta/Ebtanas dan koordinasi pengelolaan kegiatan pendidikan antara MTs.
3. Madrasah Tsanawiyah Negeri sebagai induk penyelenggaraan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) bagi para guru mata pelajaran, baik guru MTs Negeri maupun swasta dalam lingkup KKM yang bersangkutan. Dalam hal ini guru mata pelajaran pada MTs Negeri merupakan koordinator kegiatan MGMP pada mata pelajaran yang bersangkutan.

Penilaian kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi secara spesifik berfokus kepada kinerja guru itu sendiri serta variable-variabel yang membentuk/mempengaruhi-nya (motivasi kerja guru dan kualifikasi guru) dan variabel-variabel yang dipengaruhi (perilaku belajar siswa dan prestasi belajar siswa).

Untuk kepentingan penelitian ini, data diperoleh melalui sumber-sumber data personal dan dokumentasi. Sedangkan hasil penelitian atau penilaian kinerja guru ini, akan menjadi *input, feedback*, implikasi dan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan penilaian kinerja guru).

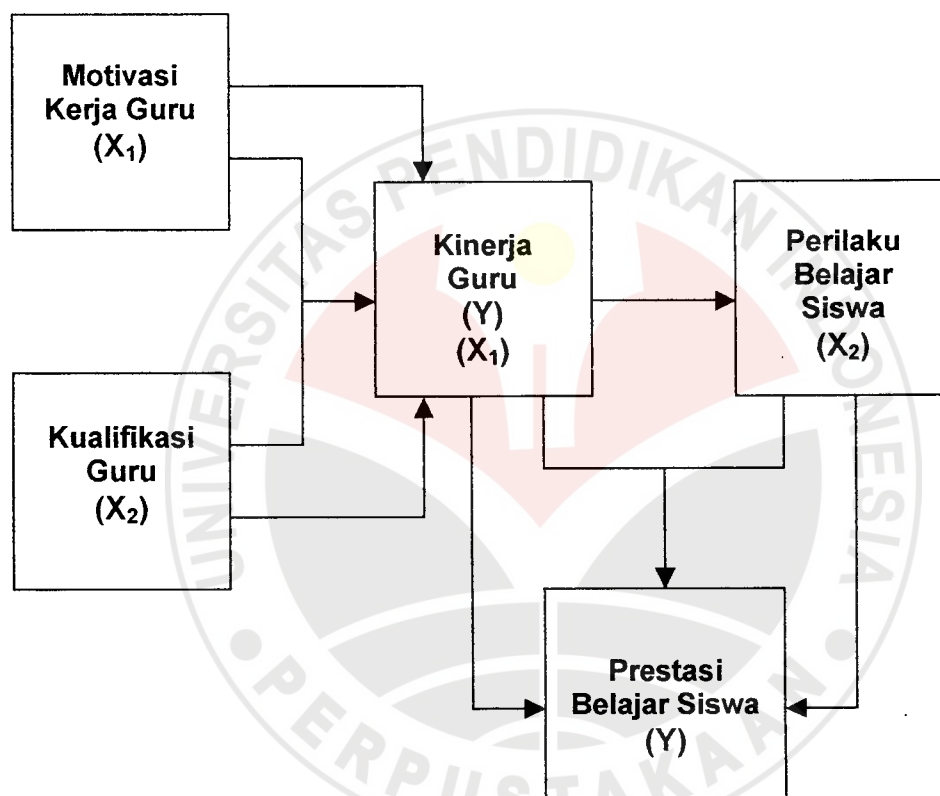
Untuk lebih jelasnya paradigma dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:





Gambar 1.5: Paradigma Penelitian

Secara menyeluruh hubungan antara variabel Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru dan dengan Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa yang menjadi fokus penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.6

Hubungan Variabel Kinerja Guru dengan Variabel-variabel Pembentuknya dan Variabel-variabel yang Dipengaruhinya

Sedangkan keterkaitan hasil penelitian dengan pihak-pihak terkait dan kepentingan peningkatan mutu pengelolaan

pendidikan (khususnya kinerja guru) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.7
Hubungan Hasil Penelitian dengan Pihak-pihak Terkait dan
Pengelolaan Pendidikan

