

No. Reg: 191150000023719

LAPORAN PENELITIAN



PENINGKATAN KINERJA GURU  
DENGAN STRATEGI *CAPACITY BUILDING*  
DI TINJAU DARI KOMPETENSI PROFESIONAL  
PADA MADRASAH IBTIDAIYAH DI LANGSA

Diajukan oleh:

**Zahara Mustika.S.Ag.,M.Pd**

NIDN: 2025127001

ID Peneliti: 202512700108000

**Anggota:**

Ayu Agustina,S.Pdi

Kategori Penelitian	Penelitian Dasar Pengembangan Prodi
Bidang Ilmu Kajian	Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan
Sumber Dana	DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2019

PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
OKTOBER 2019

**LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN  
PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN LP2M UIN AR-RANIRY TAHUN 2019**

1. a. Judul Penelitian : Peningkatan Kinerja Guru dengan Strategi Capacity Building ditinjau dari Kompetensi Profesional pada Madrasah Ibtidaiyah di Langsa
- b. Kategori Penelitian : Penelitian Dasar Pengembangan Prodi
- c. No. Registrasi : 19115000023719
- d. Bidang Ilmu yang diteliti : Pendidikan Terapan
2. Peneliti/Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : **Zahara Mustika, S.Ag., MPd**
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIP(Kosongkan bagi Non PNS) : 197012252007012022
- d. NIDN : 2025127001
- e. NIPN (ID Peneliti) : 202512700108000
- f. Pangkat/Gol. : Penata (III/c)
- g. Jabatan Fungsional : Lektor
- h. Fakultas/Prodi : FTK/Manajemen Pendidikan Islam
- i. Anggota Peneliti 1
- Nama Lengkap : **Ayu Agustina, S.Pdi**
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Fakultas/Prodi : FTK/Manajemen Pendidikan Islam
- j. Anggota Peneliti 2 *(jika Ada)*
- Nama Lengkap :
- Jenis Kelamin :
- Fakultas/Prodi :
3. Lokasi Penelitian : Kota Langsa
4. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) Bulan
5. Th Pelaksanaan Penelitian : 2019
6. Jumlah Biaya Penelitian : Rp. 25.000.000.-
7. Sumber Dana : DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019
8. *Output* dan *outcome* Penelitian : a. Laporan Penelitian; b. Publikasi Ilmiah; c. HKI

Mengetahui,  
Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan  
LP2M UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

Banda Aceh, 30 Oktober 2019  
Peneliti,

**Dr. Muhammad Maulana, M.Ag.**  
NIP. 197204261997031002

**Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd.**  
NIDN. 2025127001

Menyetujui:  
Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

**Prof. Dr. H. Warul Walidin AK., MA.**  
NIP. 195811121985031007

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah Ini:

Nama : **Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd**  
NIDN : 2025127001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/ Tgl. Lahir : Banda Aceh, 25 Desember 1970  
Alamat : Jln. Putroe Phang No. 14 Darussalam  
Fakultas/Prodi : FTK / Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul: "**Peningkatan Kinerja Guru dengan Strategi *Capacity Building* di Tinjau dari Kompetensi Profesional pada Madrasah Ibtidaiyah di Langsa** " adalah benar-benar karya asli saya yang dihasilkan melalui kegiatan yang memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai otonomi keilmuan dan budaya akademik serta diperoleh dari pelaksanaan penelitian yang dibiayai sepenuhnya dari DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Anggaran 2019. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 Oktober 2019  
Saya yang membuat pernyataan,  
Ketua Peneliti,

**Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd**  
NIDN. 2025127001

# Peningkatan Kinerja Guru dengan Capacity Building Ditinjau dari Kompetensi Profesional pada Madrasah Ibtidaiyah Di Langsa

## Peneliti

Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd

## Anggota Peneliti:

Ayu Agustina, S.PdI

## Abstrak

Peningkatan kinerja guru perlu diperhatikan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini berkaitan erat dengan kemampuannya dalam meningkatkan kapasitasnya sebagai guru dengan berbagai strategi dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan : 1) Peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di langsa; 2) Strategi *capacity building* dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah berdasarkan kompetensi profesional di langsa. Penelitian deskriptif ini dilakukan pada seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah di Langsa dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 150 orang. Data dikumpulkan melalui teknik angket. Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa 1) Peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di langsa masih kurang dan belum berjalan sepenuhnya. Hanya sebagian kecil yang sudah meningkat dan memahami apa yang menjadi tugasnya. 2) Strategi *capacity building* yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru berupa *inservice training*, mengikuti program pembinaan, dan membuat forum akademik guru belum berjalan secara optimal dalam semua kegiatan baik dalam peningkatan ilmu pengetahuan, keprofesionalannya dan kesempatan dalam mengikuti pelatihan.

**Kata Kunci** : Kinerja Guru, *Capacity Building*, Kompetensi Profesional

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kepada Allah Swt dan salawat beriring salam penulis persembahkan kepangkuan alam Nabi Muhammad Saw, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan laporan penelitian dengan judul **“Peningkatan Kinerja Guru dengan *Capacity Building* Ditinjau dari Kompetensi Profesional pada Madrasah Ibtidaiyah Di Langsa”**.

Dalam proses penelitian dan penulisan laporan ini tentu banyak pihak yang ikut memberikan motivasi, bimbingan dan arahan. Oleh karena itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin AK, M.A. selaku Rektor UIN Ar-Raniry yang telah memberikan bantuan dana.
2. Bapak Dr. Muhammad Maulana, M.A. selaku Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M UIN Ar-Raniry telah memberikan kesempatan, melaksanakan penelitian ini.
3. Bapak dan Ibu Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah di langsa beserta guru yang telah mendukung dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
4. Pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian dengan baik dan hingga penelitian ini selesai. Semoga Allah Swt memberikan rahmat dan hidayah-Nya.

Akhirnya hanya Allah Swt yang dapat membalas amalan mereka, semoga menjadikannya sebagai amal yang baik. Harapan penulis, semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan menjadi salah satu amalan penulis yang diperhitungkan sebagai ilmu yang bermanfaat di dunia dan akhirat. *Amin ya Rabbal 'Alamin.*

Banda Aceh, 30 Oktober 2019  
Penulis,

**Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd**  
NIDN. 2025127001

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja.....	11
2. Hakikat Kinerja Guru.....	15
3. Indikator Kinerja Guru .....	17
B. Capacity Building	
1. Pengertian Capacity Building.....	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Capacity Building.....	24
3. Indikator Capacity Building.....	25
4. Strategi Capacity Building.....	27
5. Pengembangan kapasitas terhadap tugas guru .....	29
C. Kompetensi Profesional Guru	
1. Pengertian.....	30
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada kompetensi profesional.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	47

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
E. Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
B. Deskripsi Pelaksanaan <i>Capacity Building</i> .....	53
C. Deskripsi Peningkatan Kinerja guru dengan Capacity Building Berdasarkan Kompetensi Profesional .....	54
D. Pembahasan.....	76
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	84
B. Implikasi.....	84
C. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	86
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Dimensi Kerja.....	18
Tabel 3.1 Data Jumlah Guru dilangsa.....	48
Tabel 4.1 Data Mengikuti Diklat untuk mengembangkan kompetensi profesional.....	54
Tabel 4.2 Data Mengikuti MGMP untuk mengembangkan kompotensi Profesional.....	55
Tabel 4.3 Data Mengikuti Lokakarya untuk mengembangkan kompotensi Profesional .....	55
Tabel 4.4 Data Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai pelatihan /seminar mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas.....	56
Tabel 4.5 Data melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada diklat mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas.....	57
Tabel 4.6 Data Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan pelatihan pada MGMP mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas .....	57
Tabel 4.7 Data Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan pelatihan pada loka karya mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas .....	58
Tabel 4.8 Data Sering mengikuti kompetisi keguruan Dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional... ..	59
Tabel 4.9 Data Selalu rutin membaca bermacam buku yang terkait mata pelajaran yang anda ampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan.....	60

Tabel 4.10	Data Sering melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas .....	60
Tabel 4.11	Data Selalu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran dikelas.....	61
Tabel 4.12	Data ada diberi kesempatan untuk mengikuti Diklat.....	62
Tabel 4.13	Data Apakah pernah bapak/ibu tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran .....	62
Tabel 4.14	Data Bapak/ibu dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik.....	63
Tabel 4.15	Data Sebelum memulai proses pembelajaran, bapak/ibu guru terlebih dahulu menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari .....	64
Tabel 4.16	Data Dalam melakukan pembelajaran, bapak/ibu guru selalu menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran. ....	64
Tabel 4.17	Data Bapak/ibu menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar.....	65
Tabel 4.18	Data Bapak/ibu menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran.....	66
Tabel 4.19	Data Guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur.....	67
Tabel 4.20	Data Guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan.....	68

Tabel 4.21	Data Selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai.....	68
Tabel 4.22	Data Melakukan pemilihan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik Sebelum pembelajan.....	69
Tabel 4.23	Data Melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat Perkembangan peserta didik.....	70
Tabel 4.24	Selalu menyampaikan tujuan pembelajaran.....	71
Tabel 4.25	Supervisi dan evaluasi proses pembelajaran bapak/ibu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas.....	71
Tabel 4.26	Data Supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaa, dan penilaian hasil pembelajaran.....	72
Tabel 4.27	Data bapak/ibu mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP.....	73
Tabel 4.28	Bapak/ibu mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi.....	74
Tabel 4.29	Saya membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar.....	75
Tabel 4.30	Hasil evaluasi saya jadikan ajuan untuk penilaian akhir siswa.....	75
Tabel 4.31	Hasil analisis Peningkatan Kinerja Guru.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Instrumen Peningkatan kinerja guru .....	89
Lampiran 2 Biografi Peneliti.....	92

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan yang kompleks, disebabkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta era globalisasi dan juga kondisi budaya yang mempengaruhinya. Pendidikan perlu diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Tenaga pendidik atau guru memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Jika ada tuntutan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, hal itu dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Pernyataan tersebut mengisyaratkan tanggung jawab dari para guru yang sudah sejak lama berada di garis depan pendidikan, dan juga merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran dan pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Menurut Hasibuan (1990) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral SDM dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan dalam proses meningkatkan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Salah satu

sumber SDM adalah guru yang merupakan kunci keberhasilan, peningkatan mutu pendidikan karena berperan sebagai pengelola proses belajar mengajar (PBM) bagi siswa (Depdiknas, 2003). Selama ini pemerintah sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara meningkatkan SDM guru pada lembaga-lembaga pendidikan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme sehingga mempengaruhi kepada kualitas kinerjanya. Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran dan meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Namun kenyataannya di lapangan kompetensi profesional guru masih dipertanyakan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional rendah yang berimbas kepada mutu pendidikan. Salah satu aspek mutu pendidikan yang bisa diukur adalah mutu pembelajaran di lembaga pendidikan formal yaitu hasil perolehan nilai ujian nasional (UN) sebagai output akhir akademik dari suatu proses pembelajaran pada suatu tingkat pendidikan dan tingkat kelulusan berdasarkan perbandingan dari tahun ke tahun atau peringkat rata-rata nasional. Demikian pula halnya terhadap kemampuan guru. Kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya fakta tentang kondisi guru jenjang pendidikan dasar yang sumber daya manusia perlu dilatih untuk meningkatkan kinerjanya. Penyebab lainnya adalah masih rendahnya mutu dan kualitas lulusan para guru.

Menurut Supriadi dalam Supardi (2013) bahwa mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negara sedang berkembang dan 36% pada negara industri. Menurut Soelaiman (2002) mutu pendidikan guru di Aceh dari tahun ke tahun memang ada peningkatannya, akan tetapi peningkatan itu kecil, lambat dan tidak merata. Banyak faktor penyebabnya antara lain sering dikembalikan pada faktor mutu guru pada semua tingkatan sekolah yang umumnya masih belum cukup tinggi. Berbagai penataran guru untuk meningkatkan mutu guru telah diupayakan. Untuk Provinsi Aceh kesenjangan mutu dan kinerja guru antar satu daerah tingkat dua dengan daerah tingkat dua lainnya masih merupakan krusial yang terus menerus dicarikan jalan keluarnya. Masih terdapatnya permasalahan keberhasilan pendidikan hanya diukur dari keunggulan ranah kogniti saja dan nyaris tidak menghiraukan ranah afektif dan psikomotorik. Profesi guru yang terkesan menjadi profesi ilmiah saja dan kurang disertai dengan bobot profesi kemanusiaan, sehingga hubungan guru dan murid terkesan sebagai hubungan produsen dan konsumen. Dan masih banyak guru yang mengejar jam lebih tanpa menghiraukan mutu pembelajaran yang diasuhnya untuk mencukupi kebutuhan sertifikasinya. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Ambarita (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggung jawaban seseorang dalam melakukan tugasnya. Dapat dijelaskan bahwa kinerja itu merupakan hasil penilaian perilaku seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Surya dalam Nasir Usman (2012) seorang pendidik hendaknya memiliki kompetensi kinerja yang mantap, yaitu seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam dirinya agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif. Kompetensi kinerja berkaitan erat dengan kompetensi guru dan budaya kerjanya. Pada hakikatnya kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa kinerja guru dalam hal ini kompetensi guru meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Tuntutan terpenuhinya kompetensi ini akan berdampak pada kinerja guru yang akhirnya berimplikasi pada peningkatan sumber daya manusia.

Hasil penelitian Ade Cahyana (2010) menjelaskan bahwa untuk menjadi guru yang profesional seseorang dituntut untuk mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik. Peningkatan kemampuan profesional guru merupakan kegiatan yang terintegrasi dengan kegiatan pembelajaran di sekolah, satu sisi mampu meningkatkan kualitas mengajar mereka sebagai

guru, di sisi lain dapat memberi peluang bagi mereka meningkatkan kemampuan profesional.

Pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja guru. Meningkatnya kualitas sumber daya guru akan tergambar dalam kinerjanya. Hal yang senada dinyatakan oleh Mc Daniel bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.

Hasil penelitian Endang Pristiawaty (2012) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas lebih diarahkan pada pengembangan profesional guru. Perlu adanya ciri-ciri profesionalisme guru yang meliputi kemampuan dalam menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, mengelola media atau sumber, menguasai landasan kependidikan, mengenal interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program pelayanan BP, dan mengenal administrasi sekolah.

Kompetensi profesional guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga pendidik. Dalam hal ini guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu kompetensi profesional guru di suatu sekolah merupakan penentu bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja guru dalam mempersiapkannya. Perkembangan pendidikan harus didukung dengan guru yang berkualitas agar memiliki kinerja yang

baik. Maka perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan mengembangkan profesinya. Maka kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar dan diharapkan guru memiliki pengetahuan kecakapan dan keterampilan serta sikap yang mantab sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif sebagai *capability personal*. Guru sebagai tenaga pendidik yang inovator terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif. Susanto (2016) menjelaskan guru yang profesional harus memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidangnya, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan siswanya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continous improvement*) melalui organisasi profesi, buku, seminar, pelatihan dan pendidikan.

Dari hasil penelitian Khoiratul Izzah (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan pengembangan kompetensi walaupun belum maksimal. Kompetensi profesional merupakan inti dari semua kompetensi. Guru yang berkompotensi memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan proses di mana individu dan organisasi memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan, pengetahuan, peralatan, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara kompeten atau untuk kapasitas yang lebih besar (skala yang lebih besar, audiens yang lebih besar, dampak yang lebih besar, dan lain-lain). Pengembangan profesional guru secara *capacity building* merupakan suatu cara untuk meningkatkan kemampuan dalam memahami pekerjaannya, dari menguasai pembelajaran, mengelola sumber yang ada dan aktif berpartisipasi dalam administrasi. *Capacity building* secara individu lebih diarahkan pada pengembangan diri untuk peningkatan ilmu pengetahuan dalam bentuk pelatihan dan seminar. Depdiknas (2006) menyatakan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen pada Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Untuk meningkatkan tenaga profesional guru diperlukan Strategi *capacity building* untuk dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan rangka kinerja suatu organisasi, dengan memusatkan perhatian kepada dimensi (1) pengembangan sumber daya manusia, (2) penguatan organisasi, dan (3) reformasi kelembagaan. Perlu diketahui bahwa guru yang profesional memiliki empat ciri; 1) mempunyai kemampuan terkait dengan iklim belajar dikelas; 2) memiliki kemampuan dengan strategi manajemen

pembelajaran;3) memiliki kemampuan yang terkait dengan feed back; 4) memiliki kemampuan terkait dengan peningkatan kualitas (Suyatno, 2009).

Penelitian ini lebih diarahkan kepada peningkatan kinerja guru yang berorientasi pada kompetensi profesional yaitu bagaimana merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan penilaian proses belajar mengajar di MI. Dimana kinerja yang ditunjukkan oleh guru dalam pembelajarannya adalah isyarat apakah guru berhasil atau tidak dalam mendidik. Menurut Moh. Uzer Usman (2008) pengembangan profesi guru pada dasarnya merupakan tuntutan kebutuhan pribadi guru, tanggungjawab mempertahankan dan mengembangkan profesinya yang tak dapat dilakukan oleh orang lain kecuali dirinya sendiri. Pengembangan kapasitas keprofesionalan guru sekolah MI, berarti pengembangan keprofesionalan guru MI merupakan usaha belajar seorang guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru agar terus berkembang dan adaptif terhadap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dampaknya untuk peningkatan mutu sekolah dan pembelajaran di kelas. Pengembangan keprofesionalan dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai usaha yang dilakukan dengan kesadaran sendiri dari guru MI untuk melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka memperkuat mutu keprofesiannya. Disamping itu juga diperlukan pengembangan kapasitas dalam meningkatkan kompetensi profesional. Ada beberapa kendala di lapangan dalam peningkatan kapasitas atau *capacity building* antara lain kegiatan seminar atau pelatihan yang

belum maksimal diikuti hanya memenuhi kewajiban tugas dan tidak di implementasikan ke sekolah secara berkelanjutan. Jarangnya mengikuti kelompok kerja guru (KKG) yang merupakan kegiatan gugus sekolah yang sesuai dengan ilmu yang digeluti, terkadang kesempatan yang tersedia untuk seminar sangat kurang, beradu dengan waktu mengajar dan kesempatan seminar jarang. Begitu juga dengan diklat, banyak guru yang belum ada kesempatan atau tidak ditugasi oleh sekolah. Masih minimnya kegiatan MGMP di sekolah dan terkendala dana dalam kegiatan lokakarya. Masih banyaknya terkendala dalam menyusun RPP karena ketidaksesuaian dengan materi pembelajaran. Disamping itu juga program pengembangan profesionalisme kurang memberikan peningkatan yang jelas dalam meningkatkan kinerja guru.

## **B. Rumusan Masalah**

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Adakah peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Langsa ?
2. Adakah strategi *capacity building* dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah berdasarkan kompetensi profesional di Langsa

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Langsa.
2. Mendeskripsikan strategi *capacity building* peningkatan kinerja guru di MI berdasarkan kompetensi profesional di langsa

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengkaji kembali peningkatan kinerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik.

b. Secara praktis

Diharapkan bagi guru dengan strategi *Capacity Building* dapat menjadikan salah satu indikasi bagi guru sebagai tenaga pendidik. Diharapkan bagi sekolah dengan *capacity building* sebagai acuan untuk mengetahui kondisi kerja guru dan dapat mengontrol pencapaian guru ditinjau dari kompetensi profesionalnya. Sedangkan bagi peneliti diharapkan menjadi pemiju dan aspirasi untuk pengembangan strategi untuk mengukur kinerja guru.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Wilson Bangun (2012) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan menurut Ahmad Susanto (2016) kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai` ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu hal senada juga disampaikan oleh Simamora bahwa kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Menurut Payman J, Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi. Kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Istilah kinerja bisa diartikan sebagai performansi yang berupa proses dan hasil kerja secara individu maupun kelompok.

Istilah kinerja bisa diartikan sebagai performansi yang berupa proses dan hasil kerja secara individu maupun organisasi. Hal senada disampaikan juga oleh Rusman (2013) bahwa kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Suprihanto, 1996). Menurut John Whitmore dalam Uno (2006) kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hal senada disampaikan juga oleh Wibowa (2013) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sehubungan dengan kinerjanya, maka guru ada yang memiliki kinerja yang baik dan ada pula yang memiliki kinerja yang kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik sering disebut guru yang profesional (Supriadi,1999). Menurut Gordon (1997) guru yang profesional atau guru yang mempunyai kinerja yang baik adalah guru yang efektif dalam menjalin hubungan dengan siswanya sehingga terjadi saling pengertian, saling percaya antara kedua belah pihak. Menurut Sahertian (1994) guru yang profesional memiliki ciri-ciri: (1) Ahli (ekspert), artinya guru tersebut ahli dalam bidang pengetahuan atau ketrampilan yang diajarkan; (2) Memiliki rasa tanggung jawab (responsibility) dan otonomi, artinya guru memiliki rasa tanggung jawab moral dan intelektual terhadap ilmu pengetahuan yang diajarkan dan memiliki kemandirian dalam menegakkan prinsip-prinsip pendidikan; (3) memiliki rasa kesejawatan, artinya guru menjunjung tinggi martabat dan kode etik guru, sehingga ia senantiasa berusaha menjaga dan memeliharanya, guru profesional selalu menjaga rasa kesetiakawanan korp.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002). Sedangkan Whitmore dalam Hamzah B. Uno (2014) melihat kinerja

itu sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata. Menurut Prawirosentono (1999) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi. Kinerja mempunyai kriteria menurut Castetter dalam Mulyasa (2013) yaitu; a). Karakteristik individu; b). Proses; c). Hasil dan 4). Kombinasi antara karakteristik , individu, proses dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan kepada seseorang yang sesuai bidang kemampuannya.

Standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar mengajar atau bimbingan standar prestasi kerja guru tersebut meliputi:

1. Penyusunan program pembelajaran yang terdiri dari: a). analisis

- materi pelajaran (AMP); (b). program tahunan (PROTA); (c). program catur wulan (PROCA); (d)program satuan pelajaran (PSP); (e). rencana pembelajaran (RP); (f). alat evaluasi (AE); (g) program perbaikan dan pengayaan.
2. Pelaksanaan program pembelajaran yang meliputi: (a) pelaksanaan pembelajaran di kelas; (b) penggunaan strategi pembelajaran ; (c) penggunaan media dan sumber belajar.
  3. Pelaksanaan evaluasi meliputi: (a) evaluasi hasil belajar; (b) evaluasi pencapaian target kurikulum; (c) evaluasi daya serap.
  4. Analisis evaluasi meliputi: (a) analisis ketuntasan belajar; (b) analisis butir soal.
  5. Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan meliputi: (a) pelaksanaan perbaikan pembelajaran; (b) kegiatan pelaksanaan pengayaan pembelajaran.

## **2. Hakikat Kinerja Guru**

Kinerja adalah suatu rumusan yang bersifat universal yang menjadi efektivitas operasional suatu organisasi. Menurut Ambarita, dkk (2014) kinerja adalah proses seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Sulistiyan (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selanjutnya Yuniarsih dan

Suwatno (2008) menyebutkan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja individu akan memiliki efek kepada organisasi. Apabila kinerja individu tersebut itu rendah, maka akan menyebabkan rendahnya produktivitas organisasi, dan sebaliknya.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya. Menurut John Whitmore dalam Uno (2006) menyebutkan kinerja guru adalah hasil kerja yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hal yang senada juga disampaikan oleh Suharsaputra (2010) bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah. Dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen, pada Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 dinyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam Undang-undang dikatakan juga guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat Jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Prawidilaga (2008) kinerja mengajar tidak hanya ditinjau dari bagaimana pengajar tersebut menjelaskan isi pelajaran, bagaimana menghadapi peserta didik, membantu memecahkan masalah, mengelola kelas, menata bahan ajar, menentukan kegiatan kelas, menentukan assesmen belajar, menentukan metode dan media atau bahkan menjawab pertanyaan dengan bijaksana.

### **3. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja pada guru dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerjasama dan kendala, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu secara efektif. Menurut Hamzah (2014) kinerja adalah skor yang diperoleh dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dapat dikatakan sebagai unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpulan data tentang kinerja seseorang, yang terkait dengan tugasnya yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan. Penjabarannya bisa dilihat dibawah ini.

Tabel 2.3 Dimensi Kinerja

Dimensi	Indikator
1. Kualitas Kerja	Menguasai dan memahami Bahan ajar Mengelola proses belajar mengajar Mengelola Kelas
2. Kecepatan/ Ketepatan kerja	Menggunakan media atau sumber belajar yang tepat Menguasai landasan pendidikan Merencanakan program pengajaran
3. Inisiatif dalam Kerja	Memimpin kelas Mengelola interaksi belajar mengajar Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4. Kemampuan Kerja	Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5. Komunikasi	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Sumber: Ahmad Susanto (2016)

The National Council for Accreditation of Teacher Education dalam Supardi (2016) yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya: (a) Standar 1: *Knowledge, skills and disposition.*, (b)

Standar 2: Assesment Syistem and unit evaluation, (c) Standar 3: field experience and clinical practise, (d) Standar 4: Diversity, (e) Standar 5: Faculty Qualification, performance, and Developmen, (f) Standar 6: Uni Governance and resources.

Menurut Robbin (2006) bahwa adapun Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator diatas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaannya, dan pengembangan. Kinerja profesional yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Pengakuan dan penerimaan tanggung jawab di luar kelas: (1) berpartisipasi dalam aktivitas sekolah, (2) kadang-kadang dengan suka rela mengerjakan tugas tambahan, (3) ikut menjadi panitia di sekolah
- b. Hubungan di dalam sekolah: (1) bekerja sama dengan baik dan menyenangkan dengan kawan sekerja, administrasi, dan dengan personal lainnya.
- c. Hubungan dengan masyarakat luar: (1) bekerja sama dengan baik dan menyenangkan dengan orangtua siswa, (2) dan menjalankan hubungan antara sekolah dan masyarakat.
- d. Pertumbuhan profesional visi : (1) menerima kritik yang membangun; (2) berpartisipasi dalam seminar dan workshop, dan belajar; (3) mencoba metode dan bahan baru.
- e. Pemanfaatan pelayanan staf: (1) memanfaatkan layanan yang tersedia dengan baik ( perpustakaan).
- f. Mengerti pola pertumbuhan dan perilaku siswa pada tahap tahap perkembangan dan dapat menguasai situasi yang

terjadi. Tidak berharap akan adanya kesamaan perilaku siswa, tetapi masing-masing siswa mempunyai perbedaan individu

g. Sopan Santun ;(1) menjaga penggunaan data yang rahasia, (2) mendukung profesi mengajar.

## **B. Capacity Building**

### **1. Pengertian Capacity Building**

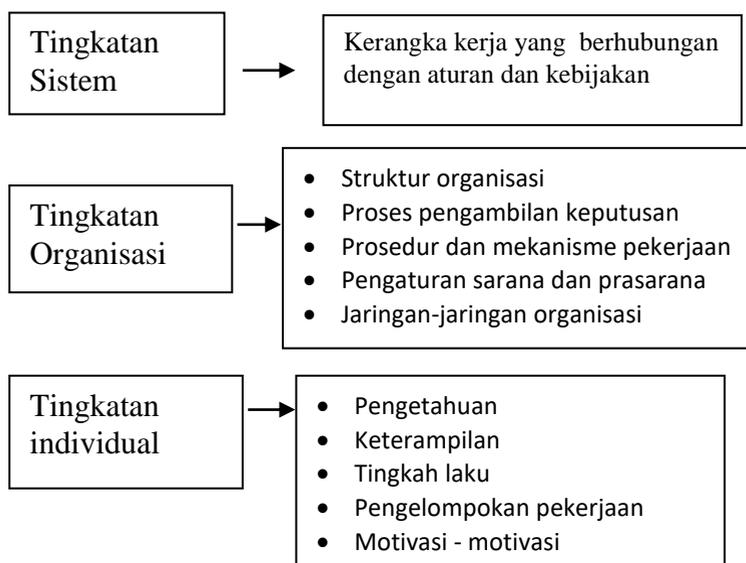
*Capacity Building* merupakan proses pembelajaran yang terus menerus melakukan keberlanjutan untuk tetap dapat bertahan terhadap perubahan lingkungan yang terjadi secara kontinyue. *Capacity Building* berawal dari membangun potensi yang sudah ada untuk kemudian diproses agar lebih meningkat kualitas diri, kelompok, organisasi serta sistem agar tetap dapat bertahan di tengah lingkungan yang mengalami perubahan secara terus-menerus. Menurut Nill & Mindrum dalam Ahmad Susanto (2016) *Capacity Building* merupakan istilah yang digunakan untuk membangun suatu masyarakat melalui perubahan pada dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program dan lain-lain. *Capacity Building* merupakan sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, kelompok dan organisasi maupun perubahan pada pembentukan *frame work* sebuah sistem kearah yang lebih baik. Sedangkan menurut Brown (2001) *Capacity Building* sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai

tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Pengembangan kapasitas bisa meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan. *Capacity Building* merupakan serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja individu, kelompok, atau organisasi dengan memusatkan perhatian kepada dimensi. Kapasitas merupakan peningkatan kemampuan seseorang, ketika kita memperoleh sertifikat, mengikuti pelatihan atau mengikuti pendidikan yang dijelaskan oleh Japan International Cooperation Agency atau JICA (2004). Menurut Keban dalam Ahmad Susanto (2016) dimensi *capacity building* meliputi tiga dimensi yaitu (1) Pengembangan sumber daya manusia; (2) penguatan organisasi; (3) reformasi kelembagaan. Dari ketiga dimensi ini pengembangan kapasitas difokuskan menjadi:

- a. Dimensi individu, pengembangan ditekankan kepada pengembangan sumber daya manusia, khususnya training, rekrutmen, pemanfaatan dan pemberhentian tenaga kerja profesional, manajerial dan teknis.
- b. Dimensi organisasi, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen. Lingkungan organisasi yaitu aturan dan perundang-undangan yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menghambat tugas-tugas pembangunan, dukungan keuangan dan anggaran serta lingkungan kegiatan yang luas yang berpengaruh terhadap kinerja.

- c. Dimensi jaringan (*network*) kerja interaksi organisasi, yaitu koordinasi kegiatan-kegiatan organisasi, fungsi jaringan kerja, dan interaksi formal dan informal .

Adapun tingkatan *capacity building* menurut Soeprapto dalam Ahmad Susanto (2016) bahwa tingkatan sistem, tingkatan organisasi dan tingkatan individu dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5 Tingkatan *capacity buiding*

Adapun pengembangan kapasitas yaitu:

- Pengembangan kapasitas bukanlah produk, melainkan sebuah proses.
- Pengembangan kapasitas adalah proses pembelajaran multi tingkatan, meliputi: individu, grup, organisasi dan sistem.

- c. Pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap.
- d. Pengembangan kapasitas dapat disebut sebagai *actionable learning*, dimana pengembangan kapasitas meliputi sejumlah proses pembelajaran yang saling berkaitan.

Menurut A. Fiszbein (1997) *Capacity building* fokus pada yaitu:

1. kemampuan tenaga kerja,
2. kemampuan teknologi yang diwujudkan dalam organisasi atau kelembagaan,
3. kemampuan kapital yang diwujudkan dalam bentuk dukungan sumber daya, sarana, dan prasarana.

Guru adalah seorang pendidik dan pengajar dan memiliki kapasitas untuk dirinya. Peran guru sangat strategis dalam mewujudkan keberhasilan anak didik. Salah dalam menjalankannya, guru perlu pengembangan pada dirinya sehingga dapat meningkatkan kemampuannya. Salah satu upaya untuk menciptakan profesionalisme guru adalah melalui pendekatan *Capacity Building* (pengembangan kapasitas).

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Capacity Building**

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi *Capacity Building* yaitu: (a). komitmen bersama, (b). kepemimpinan, (c) reformasi peraturan, (d) reformasi kelembagaan,(e) pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Beberapa persyaratan dalam *capacity Building* menurut Yuwono dalam

Susanto (2016) antara lain adalah: Partisipasi, inovasi, akses informasi, akuntabilitas dan kepemimpinan.

### **3. Indikator Capacity Building**

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan proses di mana individu dan organisasi memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan, pengetahuan, peralatan, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara kompeten atau untuk kapasitas yang lebih besar.

Pengembangan kapasitas atau kemampuan atau *Capacity building* merupakan strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, responsivitas dalam rangka kinerja organisasi, dengan memusatkan perhatian kepada dimensi (1) pengembangan sumber daya manusia, (2) penguatan organisasi, dan (3) reformasi kelembagaan. Adapun Pengembangan kapasitas bagi guru dalam kompetensi profesional perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Jika kompetensi yang telah dimiliki tidak dikembangkan oleh seorang guru maka akan berakibat pada menurunnya pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap guru serta menurunnya mutu pendidikan di sekolah. Setiap guru untuk selalu menjaga tingkat keprofesionalannya, maka dibutuhkan upaya-upaya pengembangan kompetensi profesional. yang harus dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Rutin mengikuti diklat, seminar, lokakarya dan pelatihan keguruan lain untuk mengembangkan kompetensi profesional, (2) Mengembangkan

silabus dan RPP sesuai dengan perkembangan zaman, (3) Banyak mencari sumber pembelajaran dari berbagai media, (4) Senang berinovasi mengenai metode pembelajaran dalam kelas, (5) Melakukan penelitian tindakan kelas, (6) Mengikuti berbagai kompetisi keguruan, (7) mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi.

Pengembangan kapasitas memiliki karakter yang definitif yaitu:

- a. Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan.
- b. Memiliki esensi sebagai proses internal.
- c. Dibangun dari potensi yang telah ada
- d. Memiliki nilai intrinsik tersendiri
- e. Mengurus masalah perubahan
- f. Menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistik

Untuk mengembangkan kapasitas ada beberapa cara yang dilakukan, menurut Yap dalam Ahmad Susanto (2016) adalah dengan melakukan kegiatan sebagai berikut:

- a. menganalisis lingkungan individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat yang akan dikembangkan kapasitasnya.
- b. mengidentifikasi dan merumuskan masalah, kebutuhan, isu dan peluang terkait individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat.
- c. merumuskan strategi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait.

- d. merancang rencana aksi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat.
- e. menghimpun dan menggunakan semua sumber daya pengembangan kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat.
- f. menggunakan umpan balik keseluruhan proses pengembangan kapasitas pada individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat.

Menurut Moh. Fakry Gaffar (19885) peningkatan kemampuan profesional guru (*professional growth*) dalam pengembangan kapasitas dapat ditempuh dalam berbagai cara, antara lain pemberian kesempatan untuk mengikuti inservice training, menyediakan program pembinaan yang teratur, dan menciptakan forum akademik guru. Peningkatan kemampuan profesional dapat dilakukan secara independen pada tingkat sekolah atau oleh masing-masing individu yang bersangkutan.

#### ***4. Strategi Capacity Building***

Penerapan strategi capacity building pada peningkatan SDM khususnya guru ada 3 sasarannya dalam mewujudkan nilai-nilai good governance menurut Ahmad Susanto (2016) yaitu: (1). Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja; (2). Memelihara nilai-nilai moral; dan (3). Meningkatkan etos kerja.

- a. Strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja

Guru sebagai pendidik harus mempunyai wawasan dalam meningkatkan sumber daya manusianya. Salah satu peluang untuk menambah wawasan dengan mengikuti berbagai pelatihan yang mendukung aktifitasnya dalam meningkatkan kompetensinya secara profesional. Peningkatan kemampuan profesional (*profesional growth*) guru dapat ditempuh dengan berbagai cara, yaitu pemberian kesempatan untuk mengikuti *incervice training*, menyediakan program pembinaan yang teratur, menciptakan forum akademik guru.

b. Strategi untuk memelihara nilai-nilai moral

Kegiatan guru disekolah selalu diwarnai dengan berbagai permasalahan seperti persoalan anak didik, teman sejawat dan lingkungan kerjanya. Maka seorang guru harus memiliki nilai-nilai moral yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Mulyasa (2007) menjelaskan bahwa guru yang memiliki nilai nilai moral diantaranya harus memiliki standar mental, sosial, spritual, intelektual, fisik dan psikis dalam meningkatkan kapasitasnya sebagai pendidik.

c. Strategi meningkatkan etos kerja.

Adapun strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru adalah kesadaran atau inisiatif untuk selalu belajar dari pekerjaannya dan membelajarkan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya dengan memaksimalkan ide-ide yang dimilikinya. Dengan kata lain guru harus memiliki inisiatif untuk mengembangkan kapasitasnya sebagai pendidik dan pengajar.

Modal pembentukan profesionalisme guru adalah pengembangan kapasitas (*capacity Building*). Sebagaimana Morrison dalam Susanto (2016) menjelaskan *Capacity building links ideas to action....*yaitu pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap. Peningkatan etos kerja dengan cara peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program.

Kaitannya dengan kinerja guru, *capacity Building* merupakan sebuah proses dalam meningkatkan kinerja guru yang disesuaikan dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara optimal, efektif, efisien, dan berkesinambungan dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK). *Capacity building* guru merupakan proses pembelajaran yang panjang yang dapat diukur keberhasilan proses dan hasilnya dalam jangka waktu tertentu.

Kegiatan pengembangan kapasitas guru di sekolah dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan, keikutsertaan dalam seminar dan lokakarya, pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi, fasilitas dan bahan-bahan serta sumber pendukung pembelajaran dan sebagainya.

##### **5. Pengembangan Kapasitas terhadap Tugas Guru**

Tugas pokok guru adalah mendidik dan mengajar. Guru dituntut untuk bisa dan memiliki kemampuan dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan seluruh potensinya. Guru

harus mampu mentransformasikan berbagai ilmu pengetahuan kepada peserta didik dengan menggunakan pendekatan dan metodologi yang penuh kreativitas dalam proses pembelajaran. Disamping itu juga tugas guru menanamkan nilai-nilai positif yang dibutuhkan dalam kehidupan dan nilai-nilai perilaku mulia. Selain guru harus profesional dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap karier guru dan bangga terhadap jabatannya. Hal yang paling mendukung dalam tugas guru adalah mempunyai kompetensi. Salah satu kompetensi guru adalah kompetensi profesional. Guru dituntut untuk menguasai kemampuan profesional dalam interaksi belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran tercapai.

Adapun kompetensi profesional berkaitan dengan: (1) Penguasaan bahan; (2) penguasaan dan penghayatan wawasan kependidikan; (3) penguasaan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa; dan (4) relevansi latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar.

## **C. Kompetensi Profesional Guru**

### ***1. Pengertian***

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005

pasal 28 ayat 3. Menurut Mukhlas Samani (2008) yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan atau seni yang diampunya meliputi penguasaan: 1). materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang diampunya; 2). Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi dan/atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas dalam Ahmad Susanto (2016) bahwa standar kompetensi guru meliputi empat komponen yaitu: (a) pengelolaan pembelajaran, (b) pengembangan potensi, (c) penguasaan akademik, dan (d) sikap kepribadian. Secara keseluruhan standar kompetensi guru terdiri dari tujuh kompetensi yaitu: (a) penyusunan rencana belajar, (b) Pelaksanaan Interaksi, (c) penilaian prestasi belajar peserta didik, (d) pelaksanaan tindak lanjut hasil belajar, (e) Pengembangan profesi, (f) pemahaman wawasan pendidikan (g) Penguasaan bahan kajian akademik. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Kompetensi berarti perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

guru akan menunjukkan kualitasnya. Kunandar dalam Ahmad Susanto (2016) menunjukkan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Setiap guru wajib menguasai kompetensi. Menurut Permendiknas No 16 tahun 2007 dalam Ahmad Susanto (2016) tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teoritis dan peraktis dalam pembelajaran, seperti kemampuan mengelola pembelajaran, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan yang dimiliki guru sebagai sosok pribadi yang dicontoh atau sebagai panutan yang pantas ditiru oleh anak didiknya. Kepribadian akan tampak ketika seseorang telah berinteraksi dengan orang lain, kemampuan ini dapat terlihat dari kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. kepribadian yang menarik dan mempesona sangat dibutuhkan sebagai seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan kontribusi yang besar bagi tercapainya proses pembelajaran, dari segi kognitif, afektif dan psikomotorik. Di samping itu juga kepribadian guru mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan pribadi siswa dalam hal perlu menyiapkan dan

mengembangkan sumber daya manusia memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dalam berintraksi dengan peserta didik dan orang disekitarnya. Guru dituntut memiliki kompetensi sosial yang menunjang profesinya sebagai pendidik, maka dia harus mampu beradaptasi dengan lingkungan sekolah ataupun masyarakat, mampu bertindak, bersikap, dan berkomunikasi dengan baik kepada peserta didik maupun masyarakat sekitarnya. Kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam peningkatan kualitas pendidikan dalam mentransformasikan ilmu untuk mendidik generasi yang berkualitas.

Menurut Jarnawi dalam Ahmad Susanto (2016) kompetensi profesional adalah kemampuan dasar tenaga pendidik jika ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran. Adapun kompetensi profesional ini meliputi: penguasaan materi, konsep dan pola pikir keilmuan, pemanfaatan teknologi informasi, dan meningkatkan kinerja profesionalnya serta komitmen dalam pengabdian kepada masyarakat. Guru yang profesional adalah Guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnnya. Kompetensi professional guru mencakup sub kompetensi yaitu; menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi (memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur,

menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari) dan menguasai langkah-langkah penelitian serta kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan bidang studi.

## ***2. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional***

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian karena sangat berkaitan dengan produktivitas suatu lembaga atau organisasi. Produktivitas kerja atau mengajar guru merupakan unsur pokok dari produktivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan. Produktivitas kerja guru dapat dilihat dari kinerja guru dalam bidang tugasnya dan berbagai usaha untuk meningkatkan dan memperkaya kualitas akademik melalui berbagai kegiatan formal ataupun informal. Untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka perlu memiliki kecakapan yang diperoleh melalui usaha dan motivasi yang kuat sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerja yang optimal dapat tercapai. Produktivitas tenaga pendidikan sangatlah kompleks, selain kualitas kinerja dalam bidang pengajaran, berbagai usaha peningkatan kualitas akademik dan wawasan berpikir juga di perhatikan. Adapun produktivitas guru berkaitan dengan bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat serta rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang terbaik.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang yang mampu melakukan pekerjaan tapi belum tentu mau, sehingga tidak menghasilkan kinerja. Atau sebaliknya, banyak orang yang

mau melakukan kerja, tetapi tidak mampu melakukannya, ini juga tidak dapat menghasilkan kinerja. Jadi kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau prestasi atau kemampuan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tujuan atau target ketercapaian.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut tempe dalam Supardi (2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada serta kebutuhan pembangunan, dalam hal ini peningkatan kualitas pendidikan dapat dioptimalisasikan melalui kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, jika diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, staf administrasi maupun anak didik. Menurut Gibson et. al yang dikutip oleh Suharsaputra,(2010) memberikan gambaran lebih rinci dan komperhensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja, yaitu:

- a. Variabel individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, pengalaman demografi (umur, asal usul, jenis kelamin).

- b. Variabel organisasi, meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain.
- c. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Pendapat di atas menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologis yang khas, serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi. Sementara itu Burhanuddin (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru selaku individu, yakni: (a). Kemampuan, yaitu Penguasaan terhadap kompetensi kerja mutlak diperlukan; (b) Guru dalam mencapai sasaran kerja. Kemampuan guru dalam hal ini mampu menguasai empat kompetensi dasar sebagaimana dipersyaratkan undang-undang; (c). Motivasi adalah pemberian suatu insentif yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang yang menjadi penggerak energi dan pengaruh segenap tindak manusia; (d) Dukungan yang diterima, merupakan manifestasi kebutuhan sosial terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan; (e) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, Pada dasarnya pekerjaan guru yang dilakukan harus dapat diakui sehingga, memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru. Sebaik apapun tugas yang dilaksanakan, jika tidak

memperoleh pengakuan maka tidak dapat memberikan manfaat baik bagi individu pelaksana tugas maupun orang lain, terutama dalam satuan organisasi kerja; (f) Hubungan mereka dengan organisasi. yaitu hubungan antara guru dengan organisasi harus berjalan secara kondusif. Hubungan yang kondusif dapat diciptakan apabila masing-masing anggota organisasi mengetahui batas-batas tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja guru dipengaruhi oleh Faktor-faktor seperti yang dikemukakan oleh Qolquitt dalam Ambarita dan Purba (2014) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa komponen yaitu mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individual. Kemudian ketiga komponen ini mempengaruhi mekanisme individual dan mekanisme individu mempengaruhi outcome individu .

Dalam upaya meningkatkan kinerja (prestasi kerja) guru terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, dimana semua faktor tersebut saling menunjang menunjang. Pada dasarnya, faktor yang mempengaruhi kinerja guru timbul dari faktor eksternal dan faktor internal. Adapun faktor eksternal kinerja guru, menurut M.Arifin yang dikutip oleh Ahmad Susanto (2016) mengidentifikasi kinerja

guru ke dalam beberapa hal, diantaranya adalah: (a) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang; (b).Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan;(c) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan; (d). Penghargaan terhadap need achievement (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap ysng berprestasi; (e). Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan.

Sedangkan Faktor internal muncul dari dalam diri guru itu sendiri seperti bakat, pengetahuan, dan motivasi. Adapun faktor eksternal muncul dari luar diri guru tersebut,misalnya lingkungan kerja. Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Ahmad Susanto (2016) bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja /kinerja adalah sebagai berikut: (a). Kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi ( *intelectual quation*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*); (b). Motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Sementara itu, Gauzali syadam yang dikutip oleh Ahmad Susanto (2016) mengemukakan prestasi kerja atau kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerjanya sendiri. Selain itu George Strauss dan Leonard Stayles dalam Ahmad Susanto menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja/kinerja adalah

sebagai berikut: (a). Pengetahuan tentang pekerjaan, meliputi pengetahuan teoritis dan ketrampilan praktis yang sehubungan dengan pekerjaan; (b.) Pertimbangan, meliputi kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis faktor serta mengadakan pertimbangan yang sehat; (c). Sikap, meliputi antusiasme terhadap pekerjaan, loyalitas pada lembaga dan atasan, kemampuan menerima kritik dan perubahan dalam kebijakan dalam lembaga Dapat diandalkan, dalam artian dapat dipercaya dalam penugasan dengan teliti dan efektif; (d). Kreativitas, meliputi melaksanakan kemampuan untuk menerapkan imajinasi kepada pekerjaan, mengembangkan rencana-rencana baru, mengurangi biaya, dan lain-lain; (e). Menghadapi orang lain, meliputi kemampuan bergaul dengan orang lain, kemampuan untuk memerintah dan mempengaruhi orang lain; (f). Delegasi meliputi kemampuan dalam penugasan kerja kepada orang lain dan tanggung jawab;(g). Kepemimpinan, meliputi kemampuan merangkul bawahan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif; (h). Efisiensi pribadi, meliputi kecepatan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Kopelman dalam Supardi (2016) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja itu ada 3 faktor yaitu faktor karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individual. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap karakteristik individu sangat

dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Gibson dalam Supardi (2016) Kinerja juga dipengaruhi oleh individual, organisasi dan psikologis. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel individual, terdiri dari: (a) kemampuan dan ketrampilan; mental dan fisik, (b) latar belakang; keluarga, tingkat sosial, penggajian, (c) demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari: (a).persepsi, (b). sikap, (c). kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi

Selain individual, organisasional dan psikologis faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam supardi yang diuraikan seperti berikut ini: (1) variabel individual, meliputi : sikap, karakteristik, sifat sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya. (2) variabel situasional, meliputi : (a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan fentilasi) (iklim kerja). (b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Baik faktor dari dalam diri yaitu faktor individual dan faktor psikologis dan juga berasal dari luar atau faktor situasional dan juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. unsur-unsur pembelajaran, seperti tujuan, bahan atau isi, metode, alat dan sumber, serta penilaian. Masih menurut Suryadi dan Mulyana, (2004) unsur-unsur utama yang harus ada adalah berikut ini. Pertama, merencanakan program belajar mengajar dalam perencanaan pengajaran, yaitu: (1) tujuan yang hendak dicapai, berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses belajar mengajar, (2) bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, (3) metode dan teknik yang digunakan, yaitu bagaimana proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan, dan (4) penilaian, yakni bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak. Kegiatan merencanakan program belajar mengajar menurut pola Prosedur Pengembangan Sistem Intruksional (PPSI) meliputi: (1) merumuskan tujuan intruksional, (2) menguraikan deskripsi satuan bahasan, (3) merancang kegiatan belajar mengajar, (4) memilih berbagai media dan sumber belajar, dan (5) menyusun instrumen untuk nilai penguasaan tujuan.

Menurut Joni (2000) bahwa kemampuan merencanakan program belajar mengajar mencakup kemampuan: (1) merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran, (2) merencanakan

pengelolaan kegiatan belajar mengajar,(3) merencanakan pengelolaan kelas, (4) merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran; dan (5) merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

Berdasarkan uraian diatas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

Kedua, Melaksanakan proses belajar mengajar. Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik mengajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

Harahap (2000) mengemukakan bahwa: Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan program mengajar adalah mencakup kemampuan:(1) memotivasi siswa belajar sejak saat membuka sampai menutup pelajaran, (2) mengarahkan tujuan pengajaran, (3) menyajikan bahan pelajaran dengan metode yang relevan dengan tujuan pengajaran, (4) melakukan pemantapan belajar, (5) menggunakan alat-alat bantu pengajaran dengan baik dan benar,(6) melaksanakan layanan bimbingan penyuluhan, (7) memperbaiki program belajar mengajar, dan (8) melaksanakan hasil penilaian belajar.

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar menyangkut pengelolaan pembelajaran, dalam menyampaikan materi pelajaran harus dilakukan secara terencana dan sistematis, sehingga tujuan pengajaran dapat dikuasai oleh siswa secara efektif dan efisien. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses belajar mengajar merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

Ketiga, melaksanakan penilaian proses belajar mengajar. Penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Sutisna (2004) menyatakan bahwa penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan. Selanjutnya Joint Commite dalam Wirawan (2002), menjelaskan bahwa evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan. Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Dengan demikian, melaksanakan penilaian proses belajar mengajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

Dari uraian tentang kompetensi profesional guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru yang memiliki keahlian khusus mengenai bidang keguruan dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya baik sebagai pengajar maupun pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab dan layak. Kompetensi profesional guru dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu kompetensi substantif dan non substantif. Kompetensi substantif diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar, dan melakukan evaluasi hasil proses belajar mengajar. Kompetensi non substantif diartikan sebagai kemampuan dalam hal landasan dan wawasan pendidikan, serta kepribadian, profesi dan pengembangan dari guru yang bersangkutan. Kompetensi profesional guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu tingkat kompetensi profesional guru di suatu sekolah dapat dijadikan barometer bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru yang menguasai kompetensi profesional memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Menguasai materi, stuktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Penguasaan terhadap materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan menjadi salah satu persyaratan untuk dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif. Penguasaan ranah keilmuan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh semua guru.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata

pelajaran atau bidang pembangunan yang diampu. Setiap guru harus menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar dari mata pelajaran yang diampu. Melalui penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar, guru dapat mengembangkan silabus dan RPP sebagai perangkat pembelajarannya.

3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara aktif. Prinsip utama dalam penguasaan kompetensi ini adalah agar materi pembelajaran yang akan dipelajari oleh siswa menjadi bermakna bagi mereka, sehingga tidak hanya diketahui tetapi juga dihayati dan diamalkan oleh siswa.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Seorang guru profesional untuk menjadi lebih maju tidak lepas adanya unsur refleksi diri, karena refleksi diri dapat mengembangkan profesional secara berkelanjutan.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Pemanfaatan teknologi informasi dalam kompetensi profesional di peruntukkan oleh guru untuk mengembangkan diri atau berkomunikasi dengan kolega atau sejawat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang peneliti lakukan termasuk jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Arikunto (2010) mengemukakan riset deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena. dalam hal ini penelitian hanya ingin mengetahui hal yang sedang berlangsung dan memiliki kemampuan dengan sesuatu.

#### **B. Tempat dan Waktu penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya suatu penelitian ilmiah. Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah di Langsa, yaitu MIN 1 Langsa, MIN 2 Langsa, MIN 4 Langsa, Min 5 Langsa, MIS Terpadu Langsa, MIS Payah Bujok Tunong Langsa, dan MIS Gampong Cut Mutia Langsa.

#### **C. Populasi dan sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah himpunan individu atau objek yang banyaknya terbatas atau tidak terbatas. Sedangkan, sampel adalah sebagian jumlah populasi yang diambil dan dapat mewakili suatu penelitian. Sedangkan Menurut Sugiyono (2008) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Yang menjadi

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di 7 (tujuh) Madrasah Ibtidaiyah di Langsa yaitu MIN 1 Langsa, MIN 2 langsa ,MIN 4 Langsa, Min 5 Langsa, MIS Terpadu Langsa, MIS Payah Bujok Tunong Langsa, dan MIS Gampong Cut Mutia Langsa yang berjumlah 269 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Guru 7 (tujuh) Madrasah Ibtidaiyah di Langsa

No	Populasi Penelitian	
	Nama	Jumlah guru
1	MIN 1 Langsa	46 orang
2	MIN 2 Langsa	50 orang
3	MIN 4 Langsa	43 orang
4	MIN 5 Langsa	26 orang
5	MIS Terpadu	32 orang
6	MIS Payah Bujok Tunong Langsa	38 orang
7	MIS Gampong Cut Mutia Langsa	34 orang
		<b>269 Orang</b>

## 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan tehnik *purposive sampling* yaitu pemilihan dengan pertimbangan beberapa aspek dari guru seperti kompetensi, lokasi dan aspek lama kerja.

No	Sampel Penelitian		
	Nama	Jumlah guru	
1	MIN 1 Langsa	46 orang	25
2	MIN 2 Langsa	50 orang	25
3	MIN 4 Langsa	43 orang	23
4	MIN 5 Langsa	26 orang	17
5	MIS Terpadu	32 orang	19
6	MIS Payah Bujok- Tunong Langsa	38 orang	22

7	MIS Gampong Cut- Mutia Langsa	34 orang	19
	<b>Jumlah</b>		<b>150</b>

## D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini di jaring dengan menggunakan tehnik angket. Tehnik angket akan digunakan untuk mengumpulkan data tentang peningkatan kinerja guru, strategi *capacity building* dan kompetensi profesional. Pola penyusunan angket ini mengacu pada kisi-kisi variabel dan menggunakan skala Likert. Untuk lebih Jelasnyaperlu disampaikan matriks variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penyebaran matriks indikator peningkatan kinerja guru dengan *capacity buiding*

No	Indikator	Nomor Angket
1	Mengikuti Pendidikan dan pelatihan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 27
2	Pengembangan silabus dan RPP	19, 21, 22, 23, 24, 28
3	Sumber pembelajaran berbagai media	9, 16
4	Senang berinovasi mengenai metode pembelajaran	14,15, 20, 29, 30
5	Melakukan penelitian tindakan kelas	10, 18, 26
6	Mengikuti berbagai kompetisi keguruan	12, 13
7	Mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi	11,17

Sumber : Ahmad Susanto (2016)

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpul data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengamatan langsung untuk mendapat data dan fakta sesuai maksud.
- b. Angket, yaitu berupa pengedaran sejumlah daftar pertanyaan dalam bentuk cek list terhadap setiap guru yang menjadi responden, untuk diisi secara bebas sesuai dengan pendapat mereka sendiri.

## E. Teknik Analisis Data

Dalam upaya pengolahan data penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu menggambarkan, menguraikan, dan menganalisis semua data penelitian yang diperoleh. Untuk menghitung persentase dari persen penelitian, maka digunakan rumus statistik sederhana dari Sudjana sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekwensi

N = Jumlah Sampel ( Sudjana, 2019)

Menurut Hadi, menyatakan untuk mengadakan data yang telah diperoleh dan diolah, maka berpedoman pada panduan sebagai berikut :

100% = Seluruhnya

80% - 99% = Pada umumnya

60% - 79%	= Sebagian besar
50% - 59%	= Lebih dari setengah
40% - 49%	= Kurang dari setengah
20% - 39%	= Sebagian kecil
0% - 19%	= Sedikit sekali( Sutrisno,2017)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Langsa, sesuai dengan metode pengolahan data dan diolah dengan menggunakan rumus persentase. Sedangkan tehnik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Angket yang berisikan sejumlah pernyataan mengenai peningkatan kinerja guru dengan *capacity building* ditinjau dari kompetensi profesional, yang dibagikan kepada responden, yaitu seluruh guru MI di tujuh sekolah yaitu MIN 1 Langsa, MIN 2 Langsa, MIN4 Langsa, MIN5 Langsa, MIS Terpadu Langsa, MIS Gampong Meutia Langsa, MIS Paya Bujok Tunong Langsa dengan jumlah guru sebanyak 150 orang. Penelitian dilakukan mulai tanggal 22 -26 Juli 2019 dengan menyebarkan angket dan mengumpulkan kembali. Kemudian data di analisa.

#### **B. Deskripsi Pelaksanaan Strategi *Capacity Building***

Peningkatan kapasitas pada guru menjadikan kinerjanya lebih baik. Hal ini tidak terlepas dari strategi yang dipakai. baik secara individu maupun berkelompok. Secara individu lebih diarahkan pada pengembangan diri untuk peningkatan ilmu pengetahuan dalam bentuk pelatihan dan seminar, meningkatkan kemampuan dalam memahami pekerjaannya, dari menguasai pembelajaran, mengelola sumber yang ada dan aktif berpartisipasi dalam

administrasi. Secara kelompok kegiatan pengembangan kapasitas guru dilakukan dalam bentuk lokakarya, workshop dan MGMP. Untuk mendeskripsikan Peningkatan kinerja guru dengan strategi *Capacity Building* di tinjau dari kompetensi profesional, dilakukan penafsiran terhadap jawaban guru yang diperoleh dari angket.

Langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut::

- a. Menghitung jumlah frekuensi (F) alternatif dari jawaban yang dipilih oleh responden dari setiap angket.
- b. Menghitung persentase (%) dari setiap alternatif dari jawaban-jawaban yang dipilih.
- c. Membuat tabel kemudian menafsirkan.

### **C. Deskripsi Peningkatan Kinerja guru dengan Capacity Building Berdasarkan Kompetensi Profesional**

Guru dituntut untuk bisa mengembangkan potensinya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Pengembangan diri dan kemampuan guru perlu ditingkatkan supaya menghasilkan mutu pendidikan. Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari strategi yang membuat guru itu sukses. Guru yang memiliki kemampuan profesional dapat mengelola pembelajaran dengan baik dan tujuan pembelajaran tercapai. Pemberdayaan guru dengan meningkatkan kapasitasnya melalui strategi *capacity building*. Untuk lebih jelasnya kita lihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Mengikuti Diklat untuk mengembangkan kompetensi profesional**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	1	0.8%

b) Sering	24	19.5%
c) Jarang	64	52.1%
d) Tidak Pernah	34	27.6%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 4.1. menunjukkan sedikit sekali yaitu 1 orang atau 0.8% responden menjawab selalu dan 24 orang atau 19.5% responden menjawab sering yaitu mengikuti diklat. Dan lebih dari setengah yaitu 64 orang atau 52.1% yang mengikuti diklat. dan sebagian kecil yaitu 34 orang atau 27,6% yang mengikuti diklat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab jarang mengikuti diklat untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya.

**Tabel 4.2 Mengikuti MGMP untuk mengembangkan kompetensi Profesional**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	5	4.1%
b) Sering	31	25,2%
c) Jarang	53	43,1%
d) Tidak Pernah	34	27,6%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 4.2. menunjukkan sedikit sekali yaitu 5 orang atau 4.1% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 31 orang atau 25.2% responden menjawab sering yaitu mengikuti MGMP. Dan kurang dari setengah yaitu 53 orang atau 43.1% yang mengikuti MGMP dan sebagian kecil yaitu 34 orang atau 27,6% yang mengikuti MGMP. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang dari setengah responden menjawab jarang mengikuti MGMP untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya.

**Tabel 4.3 Mengikuti Lokakarya untuk mengembangkan kompetensi Profesional**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	3	2,4%
b) Sering	17	13,8%
c) Jarang	68	55,3%
d) Tidak Pernah	35	28,5%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 4.3. menunjukkan sedikit sekali yaitu 3 orang atau 2.4% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 17 orang atau 13.8% responden menjawab sering mengikuti lokakarya. Dan lebih dari setengah yaitu 68 orang atau 55.3% yang mengikuti lokakarya. dan sebagian kecil yaitu 35 orang atau 28,5% yang mengikuti lokakarya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab jarang mengikuti lokakarya untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya.

**Tabel 4.4 Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai pelatihan/seminar mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	9	8%
b) Sering	26	23%
c) Jarang	52	46%
d) Tidak Pernah	26	23%
<b>Jumlah</b>	<b>113</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 4.4. menunjukkan sedikit sekali yaitu 9 orang atau 8% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 26 orang atau 23% responden menjawab sering Melaksanakan Hasil dari

keikutsertaan berbagai pelatihan/seminar mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan kurang dari setengah yaitu 52 orang atau 46% responden menjawab jarang. Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai pelatihan/seminar mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan sebagian kecil yaitu 26 orang atau 23% yang Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai pelatihan/seminar mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang dari setengah responden menjawab jarang Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai pelatihan/seminar mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas.

**Tabel 4.5 melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada diklat mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	11	9,1%
b) Sering	41	34,2%
c) Jarang	38	31,7%
d) Tidak Pernah	30	25%
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 4.5. menunjukkan sedikit sekali yaitu 11 orang atau 9.1% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 41 orang atau 34.2% responden menjawab sering melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada diklat mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan kurang dari setengah yaitu 52 orang atau 46% responden menjawab jarang melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada diklat mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan sebagian kecil yaitu 26 orang atau 23% yang melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada diklat mengenai pembelajaran

yang anda ampu di kelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil responden menjawab sering melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada diklat mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas.

**Tabel 4.6 Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan pelatihan pada MGMP mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	11	8,9%
b) Sering	41	33,3%
c) Jarang	43	35 %
d) Tidak Pernah	28	22,8%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.6 menunjukkan sedikit sekali yaitu 11 orang atau 8,9% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 41 orang atau 33,3% responden menjawab sering melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada MGMP mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan sebagian kecil yaitu 43 atau 35% responden menjawab sering melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada MGMP mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan sebagian kecil yaitu 28 orang atau 22,8% responden menjawab tidak pernah melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada MGMP mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil responden menjawab jarang melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada MGMP mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas.

**Tabel 4.7 Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan pelatihan pada loka karya mengenai pembelajaran yang anda ampu di**

<b>kelas</b>		
<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	7	5,65%
b) Sering	31	25%
c) Jarang	53	42,74%
d) Tidak Pernah	33	26,61%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4,7 menunjukkan sedikit sekali yaitu 7 orang atau 5,65% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 31 orang atau 25% responden menjawab sering melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada loka karya mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan kurang dari setengah yaitu 53 orang atau 42,74 responden menjawab jarang melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada loka karya mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas dan sebagian kecil yaitu 33 orang atau 26,61% responden menjawab tidak pernah melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada loka karya mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang dari setengah responden menjawab tidak pernah melaksanakan hasil dari keikutsertaan pelatihan pada loka karya mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas.

**Tabel 4.8 Sering mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	5	4%
b) Sering	32	25,8%
c) Jarang	58	46,8%
d) Tidak Pernah	29	23,4%

<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>
---------------	------------	------------

Dari tabel 4.8 menunjukkan sedikit sekali yaitu 5 orang atau 4% responden yang menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 32 orang atau 25.8% responden menjawab sering sering mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional dan kurang dari setengah yaitu 58 orang atau 46,8% responden menjawab jarang sering mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional dan sebagian kecil yaitu 29 orang atau 23,4% responden menjawab tidak pernah sering mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang dari setengah responden menjawab Sering mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional.

**Tabel 4. 9 Selalu rutin membaca bermacam buku yang terkait mata pelajaran yang anda ampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	42	38,5%
b) Sering	56	51,4%
c) Jarang	8	7,3%
d) Tidak Pernah	3	2,8%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.9 menunjukkan sebagian kecil yaitu 42 orang atau 38,5 % responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 56 orang yaitu 51,4% responden menjawab sering yaitu selalu rutin membaca bermacam-macam buku yang terkait mata pelajaran yang anda ampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan dan sedikit sekali yaitu 8 orang atau 7,3% responden menjawab jarang selalu rutin membaca bermacam-macam buku yang terkait mata

pelajaran yang anda ampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan dan sedikit sekali yaitu 3 orang atau 2,8% responden menjawab tidak pernah selalu rutin membaca bermacam-macam buku yang terkait mata pelajaran yang anda ampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab Sering Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Dalam Pembelajaran di Kelas.

**Tabel 4.10 Sering melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas.**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	11	8,8%
b) Sering	43	34,7%
c) Jarang	61	49,2%
d) Tidak Pernah	9	7,3%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.10 menunjukkan sedikit sekali yaitu 11 orang atau 8,8% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 43 orang atau 34,7% responden menjawab sering yaitu sering melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas dan kurang dari setengah yaitu 61 orang atau 49,2% responden menjawab jarang sering melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas dan sedikit sekali yaitu 9 orang atau 7,3% responden menjawab tidak pernah sering melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang dari setengah responden menjawab sering melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas.

**Tabel 4.11 Selalu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	33	27%
b) Sering	46	37,7%
c) Jarang	39	32,1%
d) Tidak Pernah	4	3,2%
<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.11 menunjukkan sebagian kecil yaitu 33 orang atau 27% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 46 orang atau 37,7% responden menjawab sering yaitu selalu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas dan sebagian kecil yaitu 39 orang atau 32.1% menjawab jarang selalu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas dan sedikit sekali yaitu 4 orang atau 3,2% responden menjawab tidak pernah selalu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil responden menjawab selalu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas.

**Tabel 4.12 Apakah bapak/ibu ada diberi kesempatan untuk mengikuti Diklat**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	4	3,44%
b) Sering	27	23,28%
c) Jarang	56	48,28%
d) Tidak Pernah	29	25%
<b>Jumlah</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.12 menunjukkan sedikit sekali yaitu 4 orang atau 3.44% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 27 orang atau 23.28 responden menjawab sering yaitu apakah bapak/ibu ada diberi kesempatan untuk mengikuti diklat dan kurang dari setengah yaitu 56 orang atau 48,28% menjawab jarang dan sebagian kecil yaitu 29 orang atau 25% menjawab tidak pernah ada diberi kesempatan untuk mengikuti diklat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang dari setengah responden menjawab jarang diberi kesempatan untuk mengikuti diklat.

**Tabel 4. 13 Apakah pernah bapak/ibu tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	5	4%
b) Sering	29	23,8%
c) Jarang	61	50%
d) Tidak Pernah	27	22%
<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa sedikit sekali yaitu 5 orang atau 4% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 29 orang atau 23.8% responden menjawab sering yaitu apakah pernah bapak/ibu tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran dan sebagian kecil yaitu 27 orang atau 22% responden menjawab tidak pernah yaitu apakah pernah bapak/ibu tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab apakah pernah bapak/ibu tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran.

**Tabel 4.14 Bapak/ibu dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	62	50,41%
b) Sering	58	47,15%
c) Jarang	3	2,44%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.14 menunjukkan lebih dari setengah yaitu 62 orang atau 50,41% responden menjawab selalu dan kurang dari setengah yaitu 58 orang atau 47,15% responden menjawab sering yaitu Bapak/ibu dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik dan sedikit sekali yaitu 3 orang atau 2,44% responden menjawab jarang Bapak/ibu dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik dan sedikit sekali yaitu 0 orang atau 0% responden menjawab tidak pernah Bapak/ibu dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab selalu dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik.

**Tabel 4.15 Sebelum memulai proses pembelajaran, bapak/ibu guru terlebih dahulu menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	66	53,23%
b) Sering	51	41,12%
c) Jarang	3	2,42%
d) Tidak Pernah	4	3,23%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.15 menunjukkan lebih dari setengah yaitu 66 orang atau 53,23% responden menjawab selalu dan kurang dari

setengah yaitu 51 orang atau 41,12% responden menjawab sering yaitu sebelum memulai proses pembelajaran, terlebih dahulu menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari dan sedikit sekali yaitu 3 orang atau 3,23% responden menjawab jarang Sebelum memulai proses pembelajaran, terlebih dahulu menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari dan sedikit sekali yaitu 4 orang atau 3,23% responden menjawab tidak pernah Sebelum memulai proses pembelajaran, terlebih dahulu menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab selalu memulai proses pembelajaran, dengan menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari.

**Tabel 4.16 Dalam melakukan pembelajaran, bapak/ibu guru selalu menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran.**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	34	27,4%
b) Sering	65	52,4%
c) Jarang	25	20,2%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.16 menunjukkan sebagian kecil yaitu 34 orang atau 27,4% responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 65 orang atau 52,45 reposnden menjawab sering yaitu dalam melakukan pembelajaran, bapak/ibu guru selalu menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran dan sebagian kecil yaitu 25 orang atau 20,2% responden menjawab jarang yaitu dalam melakukan pembelajaran, bapak/ibu guru selalu menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman

materi pelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab sering dalam melakukan pembelajaran, bapak/ibu guru selalu menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran.

**Tabel 4.17 Bapak/ibu menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	17	13,7%
b) Sering	44	35,4%
c) Jarang	49	39,6%
d) Tidak Pernah	14	11,3%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.17 menunjukkan sedikit sekali yaitu 17 orang atau 13,7% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 44 orang atau 35,4% responden menjawab sering yaitu Bapak/ibu menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar dan sebagian kecil yaitu 49 orang atau 39,6% responden menjawab jarang Bapak/ibu menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar dan sedikit sekali yaitu 14 orang atau 11,3% responden menjawab tidak pernah Bapak/ibu menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil responden menjawab jarang menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar.

**Tabel 4.18 Bapak/ibu menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	43	35%
b) Sering	63	51,2%

c) Jarang	15	12,2%
d) Tidak Pernah	2	1,6%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.18 menunjukkan sebagian kecil yaitu 43 orang atau 35% responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 63 orang atau 51,2% responden menjawab sering bapak/ibu menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran, dan sedikit sekali yaitu 15 orang atau 12,2% responden menjawab jarang bapak/ibu menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran dan sedikit sekali yaitu 2 orang atau 1,6% responden menjawab tidak pernah bapak/ibu menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab sering menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran.

**Tabel 4.19 Guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	45	38,1%
b) Sering	63	53,4%
c) Jarang	10	8,5%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.19 menunjukkan sebagian kecil yaitu 45 orang atau 38,1% responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 63 orang atau 53,4% responden menjawab sering guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur, dan sedikit sekali

yaitu 10 orang atau 8,5% responden menjawab jarang guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab sering guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur.

**Tabel 4.20 Guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	91	73,4%
b) Sering	33	26,6%
c) Jarang	0	0%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.20 menunjukkan sebagian besar yaitu 91 orang atau 73,4% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 33 orang atau 26,6% responden menjawab sering guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan, dan sedikit sekali yaitu 0 orang atau 0% responden menjawab jarang yaitu guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan dan sedikit sekali yaitu 0 orang atau 0% responden menjawab tidak pernah guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan.

**Tabel 4. 21 Selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	69	55,65%
b) Sering	53	42,74%
c) Jarang	2	1,61%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.21 menunjukkan lebih dari setengah yaitu 69 orang atau 55,65% responden menjawab selalu dan kurang dari setengah yaitu 53 orang atau 42,74% responden menjawab sering yaitu selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai, dan sedikit sekali yaitu 2 orang atau 1,61% responden menjawab jarang yaitu selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai.

**Tabel 4.22 Melakukan pemilihan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik sebelum pembelajaran**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a) Selalu	40	33,1%
b) Sering	65	53,7%
c) Jarang	16	13,2%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4. 22 menunjukkan sebagian kecil yaitu 40 orang atau 33,1% responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 65 orang atau 53,7% responden menjawab sering yaitu melakukan

pemilihan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik sebelum pembelajaran, dan sedikit sekali yaitu 16 orang atau 13,2% responden menjawab jarang yaitu melakukan pemilihan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik sebelum pembelajaran. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan lebih dari setengah responden menjawab sering melakukan pemilihan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik sebelum pembelajaran.

**Tabel 4.23 Melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	30	24,4%
b) Sering	78	63,4%
c) Jarang	13	10,6%
d) Tidak Pernah	2	1,6%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.23 menunjukkan sebagian kecil yaitu 30 orang atau 24,4% responden menjawab selalu dan sebagian besar yaitu 78 orang atau 63,4% responden menjawab sering yaitu melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, dan sedikit sekali yaitu 13 orang atau 10,6% responden menjawab jarang yaitu melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik dan sedikit sekali yaitu 2 orang atau 1,6% responden menjawab tidak pernah melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar responden menjawab sering

melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

**Tabel 4.24 Selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	63	50,81%
b) Sering	53	42,74%
c) Jarang	8	6,45%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.24 menunjukkan lebih dari setengah yaitu 63 orang atau 50,81% responden menjawab selalu dan kurang dari setengah yaitu 53 orang atau 42,74% responden menjawab sering yaitu selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai, dan sedikit sekali yaitu 8 orang atau 6,45% responden menjawab jarang yaitu selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai dan sedikit sekali yaitu 0 orang atau 0% responden menjawab tidak pernah selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai.

**Tabel 4.25 Supervisi dan evaluasi proses pembelajaran bapak/ibu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	36	29,3%

b) Sering	64	52%
c) Jarang	23	18,7%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.25 menunjukkan sebagian kecil yaitu 36 orang atau 29,35 responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 64 orang atau 52% responden menjawab sering yaitu supervisi dan evaluasi proses pembelajaran bapak/ibu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas, dan sedikit sekali yaitu 23 orang atau 18,7% responden menjawab jarang yaitu supervisi dan evaluasi proses pembelajaran bapak/ibu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas dan sedikit sekali yaitu 0 orang atau 0% responden menjawab tidak pernah supervisi dan evaluasi proses pembelajaran bapak/ibu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas. Dengan demikian dapat disimpulkan lebih dari setengah responden menjawab sering supervisi dan evaluasi proses pembelajaran bapak/ibu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas.

**Tabel 4.26 Supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	32	26%
b) Sering	65	53%
c) Jarang	21	17%
d) Tidak Pernah	5	4%
<b>Jumlah</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.26 menunjukkan sebagian kecil yaitu 32 orang atau 26% responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 65 orang atau 53% responden menjawab sering yaitu supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran, dan sedikit sekali yaitu 5 orang atau 4% responden menjawab jarang yaitu supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran dan sedikit sekali yaitu 5 orang atau 4% responden menjawab tidak pernah supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa lebih dari setengah responden menjawab supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran.

**Tabel 4.27 bapak/ibu mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	25	20,5%
b) Sering	57	46,7%
c) Jarang	34	27,9%
d) Tidak Pernah	6	4,9%
<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.27 menunjukkan sebagian kecil yaitu 25 orang atau 20,5% responden menjawab selalu dan kurang dari setengah yaitu 57 orang atau 46% responden menjawab sering yaitu bapak/ibu mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP, dan sebagian kecil

yaitu 34 orang atau 27,9% responden menjawab jarang yaitu bapak/ibu mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP dan sedikit sekali yaitu 6 orang atau 4,9% responden menjawab tidak pernah bapak/ibu mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang dari setengah responden menjawab bapak/ibu mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP.

**Tabel 4.28 Bapak/ibu mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	9	7,4%
b) Sering	35	28,6%
c) Jarang	69	56,6%
d) Tidak Pernah	9	7,4%
<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.28 menunjukkan sedikit sekali yaitu 9 orang atau 7,4% responden menjawab selalu dan sebagian kecil yaitu 35 orang atau 28,6% responden menjawab sering yaitu Bapak/ibu mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi, dan lebih dari setengah yaitu 69 orang atau 56,6% responden menjawab jarang yaitu Bapak/ibu mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi dan sedikit sekali yaitu 9 orang atau 7,4 % responden menjawab tidak pernah Bapak/ibu mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab Bapak/ibu jarang mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi.

**Tabel 4.29 Saya membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	35	28,2%
b) Sering	65	52,4%
c) Jarang	24	19,4%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.29 menunjukkan sebagian kecil yaitu 35 orang atau 28,2% responden menjawab selalu dan lebih dari setengah yaitu 65 orang atau 52,4% responden menjawab sering yaitu saya membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar, dan sedikit sekali yaitu 24 orang atau 19,4% responden menjawab jarang yaitu saya membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menjawab sering membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar

**Tabel 4.30 Hasil evaluasi saya jadikan ajuan untuk penilaian akhir siswa**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
a) Selalu	59	47,6%
b) Sering	54	43,5%
c) Jarang	11	8,9%
d) Tidak Pernah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.30 menunjukkan kurang dari setengah yaitu 59 orang atau 47,6% responden menjawab selalu dan kurang dari

setengah yaitu 54 orang atau 43,5% responden menjawab sering yaitu hasil evaluasi saya jadikan ajuan untuk penilaian akhir siswa, dan sedikit sekali yaitu 11 orang atau 8,9% responden menjawab jarang yaitu hasil evaluasi saya jadikan ajuan untuk penilaian akhir siswa .

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan kurang dari setengah responden menjawab selalu hasil evaluasi saya jadikan ajuan untuk penilaian akhir siswa.

## B. Pembahasan

### 1). *Deskripsi Peningkatan kinerja guru di madrasah Ibtidaiyah di Langsa*

Pembahasan berkaitan peningkatan kinerja guru dimadrasah Ibtidaiyah di Langsa didasarkan dari hasil penelitian yang menunjukkan pada 7 indikator: yaitu 1).pendidikan dan pelatihan, 2)pengembangan silabus dan RPP; 3) sumber pembelajaran berbagai media;4) berinovasi mengenai metode pembelajaran; 5). Melakukan penelitian tindakan kelas; 6). mengikuti berbagai kompetisi keguruan; 7) mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi. Hal ini dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.31 Hasil analisis Peningkatan Kinerja Guru

No	Indikator	No Angket	SL	SR	JR	TP
1	Mengikuti Pendidikan dan pelatihan	1,2,3,4,5,6,7,8,27	8,6	22,3	51,44	17,66
2	Pengembangan silabus dan RPP	19,21,22,23,24,28	29,51	47,83	20,83	1,83
3	Sumber pembelajaran berbagai media	9,16	28,8	53,2	16,5	1,5
4	Berinovasi mengenai metode pembelajaran	14,15,20,29,30	62,6	28,4	8,2	0,8
5	Melakukan penelitian	10,18,26	28,67	41,67	32,33	5,33

	tindakan kelas					
6	Mengikuti berbagai kompetisi keguruan	12,13	20,5	22,6	38,5	18,5
7	Mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi	11,17	23,5	49,1	24,5	2,9

Pada indikator pertama tentang pendidikan dan pelatihan terdiri dari beberapa komponen yaitu mengikuti diklat, MGMP, lokakarya, pelatihan dengan pembelajaran yang diampu, mengikuti kompetensi guru, dan pembinaan dalam menyiapkan RPP. Dari data hasil penelitian menunjukkan lebih dari setengah yaitu (51,44%) kegiatan pendidikan dan pelatihan jarang diikuti oleh guru. Untuk indikator pengembangan silabus terdiri dari beberapa komponen yaitu melakukan pembelajaran yang terstruktur, tujuan pembelajaran, pemilihan materi pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, dan membuat kisi-kisi dan perangkat evaluasi. Dari data hasil penelitian menunjukkan kurang dari setengah (47,83%) sering dilakukan guru.

Pada indikator sumber pembelajaran berbagai media terdiri dari beberapa komponen yaitu rutin membaca bermacam-macam buku yang terkait mata pelajaran yang anda ampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan, selalu menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran. Dari data hasil penelitian menunjukkan lebih dari setengah (53,2%) sering dilakukan guru. Indikator berinovasi mengenai metode pembelajaran terdiri dari beberapa komponen yaitu menjelaskan materi pembelajaran dengan baik, terlebih dahulu menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang dipelajari, guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan, membuat

resume pelajaran di akhir kegiatan belajar mengajar, mengevaluasi, dan menjadikan ajuan untuk penilaian akhir siswa. Dari data hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (62,6%) selalu dilakukan guru. Hal ini sejalan dengan Gojali & Umiarso (2010) yang menjelaskan keterkaitan kompetensi yang berdampak pada keberhasilan guru sehingga tugasnya dapat berjalan dengan baik.

Untuk indikator melakukan penelitian tindakan kelas mempunyai beberapa komponen sebagai berikut, yaitu sering melaksanakan PTK dalam pembelajaran di kelas, menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran, supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran. Dari data hasil penelitian menunjukkan kurang dari setengah (41,67%) sering dilakukan guru. Indikator mengikuti berbagai kompetensi keguruan terdiri dari beberapa komponen yaitu ada diberi kesempatan untuk mengikuti diklat, tidak diikuti sertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran. Dari data hasil penelitian menunjukkan sebagian kecil (38,5%) jarang mengikuti Diklat dan MGMP. Adapun indikator mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi terdiri dari beberapa komponen yaitu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas, menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar. Dari data hasil penelitian menunjukkan kurang dari setengah (49,1%) guru sering mengembangkan kemampuannya.

Dari pembahasan tersebut dapat kita analisis bahwa peningkatan kinerja guru belum berjalan sepenuhnya. Hal ini di pastikan dari penelitian bahwa baru setengahnya yang sudah meningkat dan memahami apa yang menjadi tugasnya. Ada beberapa sekolah madrasah ibtidaiyah di Langsa ditemukan

peningkatan kinerja guru masih Kurang dalam mengembangkan potensinya, dan juga kemampuan profesionalnya. Masih rendahnya dalam pengelolaan belajar.persiapan RPP, metode yang dipakai dan mengikuti berbagai kompetisi. Menurut Prawidilaga (2008) kinerja mengajar tidak hanya ditinjau dari bagaimana pengajar tersebut menjelaskan isi pelajaran, bagaimana menghadapi peserta diri, membantu memecahkan masalah, mengelola kelas, menata bahan ajar, menentukan kegiatan kelas, menentukan assesmen belajar, menentukan metode dan media atau bahkan menjawab pertanyaan dengan bijaksana. Kita ketahui bahwa Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan anak didik, maka guru perlu meningkatkan dirinya untuk selalu berinovasi dalam pekerjaan dan karirnya.

Tugas pokok guru adalah mendidik dan mengajar. Guru dituntut untuk bisa dan memiliki kemampuan dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan seluruh potensinya. Hal senada disampaikan juga oleh Gibson dalam Supardi (2016) bahwa Kinerja itu dipengaruhi oleh individual, organisasi dan psikologis. Guru harus mampu mentransformasikan berbagai ilmu pengetahuan kepada peserta didik dengan menggunakan pendekatan dan metodologi yang penuh kreativitas dalam proses pembelajaran. Hal yang paling mendukung dalam tugas guru adalah mempunyai kompetensi. Salah satu kompetensi guru adalah kompetensi profesional. Guru dituntut untuk menguasai kemampuan profesional dalam interaksi belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran tercapai. Hal ini senada dengan Suharsaputra (2010) bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah. Peningkatan Kinerja guru di madrasah Ibtidaiyah sangat dipengaruhi juga oleh karakteristik

individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap.

## **2. Strategi *Capacity Building* dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah berdasarkan kompetensi profesional di Langsa.**

Adapun strategi capacity building yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru dimadrasah dengan menyelenggarakan inservice training, mengikuti program pembinaan, dan membuat forum akademik guru. Guru diwajibkan mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk menambah wawasan, dengan mengikuti berbagai pelatihan dapat mendukung aktifitasnya dalam meningkatkan kompetensinya secara profesional. Menurut Nill & Mindrum dalam Ahmad Susanto ( 2016) *Capacity Building* merupakan istilah yang digunakan untuk membangun suatu masyarakat melalui perubahan pada dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program dan lain-lain.

Dari hasil penelitian terlihat guru-guru di madrasah ibtidaiyah sudah menggunakan strategi efisiensi dan efektifitas kerja. Hal ini terlihat dari perencanaan pengajaran sampai mengevaluasinya sudah baik. Di samping itu juga ada sebagian kecil yang masih rendah kompetensinya. Hal ini mengaju pada kemauan guru, kesempatan biaya yang memadai dalam mengikuti seminar-seminar dan pelatihan dan juga kesesuaian dengan mata pelajaran yang diampu. Dari temuan penelitian didapat dan dipaparkan berikut ini. Sebagian besar guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan sehingga guru

mengetahui seberapa jauh pemahaman siswa terhadap materi tersebut, dan guru juga melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, sehingga siswa lebih cepat dan mudah memahami materi yang diajarkan.

Lebih dari setengah kebanyakan guru jarang mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kompetensi profesional, terlebih jika pelatihan tersebut mengharuskan guru mengeluarkan biaya, guru sering membaca bermacam-macam buku yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan, menjelaskan materi pembelajaran dengan baik, menjelaskan tujuan yang dicapai dari materi yang akan diajarkan, menggunakan media pembelajaran, menyampaikan metode pembelajaran yang berbeda pada setiap mata pelajaran yang disampaikan, melakukan pembelajaran secara terstruktur, adanya supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan dari kepala sekolah dan supervisi terhadap pembelajaran yang dilakukan, supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap mulai dari perencanaan sampai dengan penilaian hasil pembelajaran, guru mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi perangkat evaluasi, guru membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar di kelas.

Kurang dari setengah kadang kala guru tidak selalu mengikuti berbagai acara atau pelatihan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada seminar mengenai pembelajaran yang

diampu di kelas, melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada lokal karya mengenai pembelajaran yang di ampu di kelas, mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional, melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas, guru diberi kesempatan untuk mengikuti diklat, guru tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran, guru menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari sebelum memulai proses pembelajaran, dan guru mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP.

Sebagian kecil guru mengikuti berbagai acara atau pelatihan seperti DIKLAT, MGPM, Loka Karya, dan melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada seminar, Diklat, MGMP, mengenai pembelajaran yang diampu di kelas, mengikuti kompetensi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional, membaca bermacam-macam buku yang terkait mata pelajaran yang diampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan, melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK), mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas, guru diberi kesempatan mengikuti diklat, guru tidak diikutsertakan dalam MGMP karna kurang sesuai dengan mata pelajaran, menggunakan media pembelajaran, menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar, guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur, memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan, melakukan pemilihan materi pembelajaran sesuai

dengan perkembangan peserta didik, supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas, mulai dari perencanaan sampai penilaian hasil pembelajaran, guru mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi, serta guru membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar.

Sedikit sekali guru mengikuti berbagai acara atau pelatihan seperti diklat, MGMP, loka karya, melaksanakan hasil dari keikutsertaan seperti diklat, MGMP, loka karya, guru mengikuti kompetensi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional, membaca buku yang terkait mata pelajaran yang diampu, melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK), mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi, guru tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran, menjelaskan materi pembelajaran dengan baik, menggunakan media pembelajaran, menggunakan laptop dengan baik di kelas, menggunakan metode dan cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran, melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur, memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan, mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP, mengalami kesulitan dalam membuat satuan pembelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi, membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di langsa masih sebagian kecil yang sudah meningkat yaitu 34,53% .
- 2) Strategi *capacity building* yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru berupa *inservice training*, mengikuti program pembinaan, dan membuat forum akademik guru. Diantara ketiga strategi ini yang lebih rendah persentasenya adalah *inservice training* khusus dalam bidang Pendidikan dan pelatihan yaitu 8,6% yang telah berjalan. Sementara ada lebih dari setengah guru yaitu 51,44% yang jarang mengikutinya.

#### **B. Implikasi**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi *capacity building* yang sudah berjalan belum menunjukkan peningkatan yang optimal dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini memberikan implikasi pada kinerja guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran yang bermutu, baik dalam pengembangan silabus, mencari sumber pembelajaran berbagai media, berinovasi dengan metode pembelajaran, membuat PTK dan lain-lain. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik yang ditunjang dengan

kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi akan memberikan dampak pada kapasitas guru dalam mengajar.

### **C. Saran**

1. Perlu adanya pelatihan dan penataran yang bersinambungan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam mata pelajaran yang diampunya.
2. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan motivasinya dalam meningkatkan kapasitasnya sebagai guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, ( 2010) *Prosedur Penelitian Sebagai Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ade Cahyana, (2010) *Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Dalam Menghadapi Sertifikasi*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 16, Nomor 1, Januari, pp. 85-92
- Ambarita, B.P. Siburian. B. Situmorang dan S. Purba. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*; Jakarta: Erlangga
- Endang Pristiawaty. (2015). *Kompetensi Profesional Guru yang bersertifikat dapat meningkatkan prestasi belajar siswa*. Jurnal Inspirasi manajemen Pendidikan, vol3, no 3, (114 - 123)
- Fiszbein, A. (1997). *Capacity Building dalam excyclopedia of Governance 1*
- Daryanto, (1999). *Evaluasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. (2006). *Rencana Strategis Pendidikan Nasional: Konferensi Nasional Revitalisasi Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas, (2006). *Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich; James H. Donnelly, Jr, and Robert Konopaske, (2009). *Organizations: Behavior, sructure, Processes*, Ny: Library of congress Catalog-in-pucblication.
- JICA, 2004. [Summary of the JICA Annual Report.](https://www.jica.go)  
<https://www.jica.go>

- John Whitmore,(1997). *Coaching Performance*, Terjemahan Dwi Helly Purnomo & Louis Novianto (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama )
- Joni Ari Sandi. “Pengaruh Kinerja Guru dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Statika Siswa Kelas X Paket Keahlian Teknik Gambar Bangunan SMKN 1 Pajangan Tahun Ajaran 2015/2016”.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Made wena,(2009).*Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer. Suatu Tinjauan Konseptual Operasioinal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maurice galdon &brian Simon, (1994).*Progres dan PerFormance in The Primary Classroom* (London : Routledge & Kegan Paul)
- Morrison,Torrence (2001). *Actionable Learning-A Handbook for Capacity Building Trough Case Based Learning*, ADB Institute.
- Mukhlas samani (2008). *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*
- Mulyasa. E. (2007).*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasir Usman. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru konsep, Teori dan Model*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Nusa Putra. (2011). *Research and Development*.Jakarta, PT.Raja Grafindo persada.
- Raka Joni. (1992). *Proses Belajar Mengajar*.Jakarta.
- Samana. (1994). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

- Sudjana. (1999) *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito
- Supardi . (2016). *Kinerja Guru*, Jakarta; PT Rajagrafindo persada
- Susanto,Ahmad. (2016). *Konsep,Strategi, dan Implementasi Manajemen peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta; Prenadamedia group
- Sutrisno Hadi, (2017) *Metode Research Untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis Jilid II*. (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada,),
- Suyatno. (2009), *Menjelajahi pembelajaran inovatif*.Sidoarjo; masmedia Buana Pusaka
- Soebagyo Bratosedjati. (2012). *pengaruh supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru*, jurnal pendidikan dan kebudayaan, Vol.8, No. 3,
- Soeprapto,Riyadi. (2010). *The Capacity Buiding for Local Government toward Good Governance*,Work Bank,hal:29
- Soelaiman, Darwis A. 2002.*Sejarah Pendidikan Guru di Aceh, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam*: Majelis Pendidikan Daerah.
- Uno,Hamzah,B. (2014). *Teori Kinerja dan pengukurannya*, jakarta; bumi aksara
- Uno,Hamzah, B. (2007). *Teori Motivasi dan pengukurannya*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Pita Kuswanti. (2018). *Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar*. (online). <https://www.neliti.com/> diakses tanggal 12 september 2018
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta; PT Rajagrafindo persada



**LEMBAR ANKET GURU**  
**PENINGKATAN KINERJA GURU DENGAN STRATEGI**  
**CAPACITY BUILDING DITINJAU DARI KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL PADA MADRASAH IBTIDAIYAH**  
**DI LANGSA**

***Identitas Diri***

Nama Lengkap (Gelar) : .....  
 NIP : .....  
 Pangkat/Golongan : .....  
 Lama Bertugas : .....  
 Sertifikasi Guru : sudah / belum \*) coret salah satu  
 Sekolah : .....  
 Tahun Pelajaran : .....

***Petunjuk Pengisian Angket***

1. Isilah data identitas diri bpk/ibu guru terlebih dahulu (boleh menggunakan kode nama)
2. Berikan tanggapan bpk/ibu guru terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini secara jujur, benar dan sesuai pilihan yang tersedia dengan cara memberikan tanda silang (X).
3. Pilihan jawaban yang bpk/ibu berikan tidak akan mempengaruhi jabatan bpk/ibu di sekolah.
4. Setiap pernyataan memiliki 1 (satu) jawaban yang harus diberikan tanda silang (X).
5. Pilihan SS = Sangat Sering, S = Sering, TS = Tidak Sering, STS = Sangat Tidak Sering

No	Uraian	SS	S	TS	STS
1	Rutin mengikuti berbagai acara atau pelatihan untuk mengembangkan kompetensi profesional seorang guru dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) guru.				
2	Rutin mengikuti berbagai acara atau pelatihan untuk mengembangkan kompetensi profesional seorang guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).				
3	Rutin mengikuti berbagai acara atau pelatihan untuk mengembangkan kompetensi profesional seorang guru dalam Loka karya				
4	Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada seminar mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas				
5	Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada Diklat mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas				
6	Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada MGMP mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas				

No	Uraian	SS	S	TS	STS
7	Melaksanakan Hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada loka karya mengenai pembelajaran yang anda ampu di kelas				
8	Sering mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional				
9	Selalu rutin membaca bermacam-macam buku yang terkait mata pelajaran yang anda ampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan				
10	Sering melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas.				
11	Selalu mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas.				
12	Apakah bapak/ibu ada diberi kesempatan untuk mengikuti Diklat				
13	Apakah pernah bapak/ibu tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran				
14	Bapak/ibu dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik				
15	Sebelum memulai proses pembelajaran, bapak/ibu guru terlebih dahulu menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari				
16	Dalam melakukan pembelajaran, bapak/ibu guru selalu menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran.				
17	Bapak/ibu menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar				
18	Bapak/ibu menggunakan metode atau cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran				
19	Guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur				
20	Guru selalu memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan				
21	Selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai				
22	Melakukan pemilihan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik sebelum pembelajan				
23	Melakukan pengelolaan materi pembelajaran secara kreatif				

	sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.				
<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
24	Selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai				
25	Supervisi dan evaluasi proses pembelajaran bapak/ibu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas				
26	Supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran				
27	bapak/ibu mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP				
28	Bapak/ibu mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi				
29	Saya membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar				
30	Hasil evaluasi saya jadikan ajuan untuk penilaian akhir siswa				



**BIOGRAFI PENELITI**  
**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN LP2M UNIVERSITAS ISLAM**  
**NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TAHUN 2019**

**A. Identitas Diri**

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	<b>Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd</b>
2	Jenis Kelamin L/P	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor , III/c
4	NIP	197012252007012022
5	NIDN	2025127001
6	NIPN (ID Peneliti)	202512700108000
7	Tempat dan Tanggal Lahir	Banda Aceh, 25 Desember 1970
8	e-mail	zaharamustikagani@gmail.com
9	Nomor Telepon/HP	08126921912
10	Alamat Kantor	Jln. Syekh Abdur Rauf Komplek UIN Ar-Raniry Kopelma Darussalam Banda Aceh
11	Nomor Telepon/Faks	0651-53020
12	Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan
13	Program Studi	Manajemen Pendidikan Islam
14	Fakultas	Tarbiyah dan Keguruan

**B. Riwayat Pendidikan**

No	Uraian	S1	S2	S3
1	Nama PT	IAIN Ar-Raniry	Univ. Negeri Malang	
2	Kota dan Negara PT	Banda Aceh, Indonesia	Malang, Jawa Timur, Indonesia	
3	Program Studi	Pendidikan Bahasa Arab	Manajemen Pendidikan	
4	Tahun	1995	2002	

## C. Pengalaman Penelitian dalam 3 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul	Sumber Dana
1	2017	Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen.	DIPA UIN Ar-Raniry
2	2019	Peningkatan Kinerja Guru dengan Strategi Capacity Building diTinjau dari Kompetensi Profesional pada Madrasah Ibtidaiyah di langsa	DIPA UIN Ar-Raniry

## D. Pengalaman Pengabdian pada Masyarakat dalam 3 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul	Sumber Dana
1			
2			

## E. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun/Url
1	Kompetensi Guru dalam Pembentukan Karakter Anak di TK UIN Ar-Raniry	Jurnal Pendidikan Aktual	Vol 1/No.1/2015/
2	Kemampuan Mengajar Guru dan Mutu Pendidikan	Jurnal Ilmiah Sintesa media Kajian Agama dan Ilmu Sosial	Vol.13/No.2/ 2014

## F. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Tebal	Penerbit
1				
2				

## G. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1				
2				

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian pada Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 30 Oktober 2019  
Ketua/Anggota Peneliti,

**Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd**  
NIDN. 2025127001