

**KINERJA GURU SEJARAH KEBUDAYAAN ISLAM DALAM
PEMBELAJARAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI JEUREULA ACEH BESAR**



**Oleh:
BUNIAMIN
NIM. 09.226.083**

TESIS

**Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Studi Islam**

**YOGYAKARTA
2011**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BUNIAMIN, S.Pd.I
NIM : 09226083
Jenjang : Magister
Prog. Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Pendidikan Sejarah Kebudayaan Islam

menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, Mei 2011

Saya yang menyatakan,



BUNIAMIN, S.Pd.I
NIM : 09. 226. 083



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

TESIS berjudul : KINERJA GURU SEJARAH KEBUDAYAAN ISLAM DALAM
MEMBELAJARAN PADA MADRASAH TSNAWIYAH NEGERI
JEUREULA ACEH BESAR

Nama : Buniamin
NIM : 09.226.083
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Pendidikan Sejarah Kebudayaan Islam
Tanggal Lulus : 26 Mei 2011

telah dapat diterima salah satu syarat memperoleh gelar Magister Studi Islam

Yogyakarta, 22 Juni 2011



Direktur,
Prof. Dr. H. Khoiruddin, M.A.
NIP. 19641008 199103 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : KINERJA GURU SEJARAH KEBUDAYAAN ISLAM
DALAM PEMBELAJARAN PADA MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI JEUREULA ACEH BESAR

Nama : Buniamin, S.Pd.I

NIM : 09. 226. 083

Jenjang : Magister

Prog. Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Pendidikan Sejarah Kebudayaan Islam

telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua : Prof. Dr. H. Maragustam, M.A

()

Sekretaris : Dr. H. Sumedi, M.Ag

()

Pembimbing/Penguji : Dr. H. Abdul Mustaqim, M.Ag

()

Penguji : Prof. Dr. H. Khoiruddin Nasution, M.A

()

diuji di Yogyakarta pada tanggal 26 Mei 2011

Waktu : 13.30 - 14.30

Hasil/Nilai : A/3,75

Predikat : Memuaskan/Sangat Memuaskan/Dengan Pujian

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu‘alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

KINERJA GURU SEJARAH KEBUDAYAAN ISLAM DALAM
PEMBELAJARAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI
JEUREULA ACEH BESAR

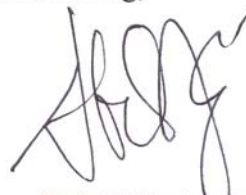
yang ditulis oleh :

Nama	:	Buniamin, S.Pd.I
NIM	:	09. 226. 083
Jenjang	:	Magister
Prog. Studi	:	Pendidikan Islam
Konsentrasi	:	Pendidikan Sejarah Kebudayaan Islam

Saya berpendapat bahwa naskah tesis tersebut dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam sidang Munaqosah.

Wassalamu‘alaikum wr. wb.

Yogyakarta, Mei 2011
Pembimbing,



Dr. Abdul Mustaqim, M.Ag

ABSTRAK

Buniamin. Kinerja Guru Sejarah Kebudayaan Islam dalam Pembelajaran pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar. Tesis, Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.

Tekhnologi yang canggih dan modern ternyata belum mampu menggantikan peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran. Kehadiran guru disekolah sangat diperlukan dalam rangka membentuk peserta didik yang bertingkah laku baik dan meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini berangkat dari keprihatinan terhadap kegiatan belajar-mengajar di MTs Negeri Jeureula Aceh Besar, dimana guru kurang disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan, sanksi terhadap guru yang kurang disiplin tidak ditegakkan, komitmen dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas sehari-hari belum menjadikan perhatian yang serius.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja dan komitmen guru SKI dalam pembelajaran, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat kinerja guru, serta upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Kerangka teori yang dibangun berdasarkan teori-teori kinerja guru, untuk melihat baik buruknya kinerja seorang guru maka harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yaitu fakto *ability* dan *motivation*.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan tehnik mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

Hasil penelitian terhadap kinerja guru Sejarah Kebudayaan Islam dalam pembelajaran di MTs Negeri Jeureula Aceh Besar dalam hal: a) Kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran termasuk dalam katagori baik, tapi belum maksimal, b) motivasi, ada dua katagori motivasi guru yaitu kategori positif seperti mengajar adalah panggilan hati nurani, profesi guru adalah sangat mulia, motivasi guru ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang sangat mendukung dan situasi kerja yang nyaman. Motivasi negatif disebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, sarana yang kurang memadai dan kurangnya pengawasan dari pimpinan, c) Komitmen guru, tanggung jawab guru terhadap perkembangan belajar anak didik, dan bekerja sama dengan teman sejawat sudah terlihat baik, tapi komitmen terhadap kedisiplinan masih kurang baik, d) Faktor pendukung kinerja guru keikhlasan guru dalam mengabdikan untuk mengharapakan barokah dari Allah, guru yang sudah profesional, perubahan arah pendidikan dari desentralisasi ke sentralisasi. Faktor ekstrinsik, kondisi geografis yang strategis, lingkungan sosial yang kondusif. Faktor penghambat kinerja guru, materi ajar yang terlalu banyak, kurang kreatif dalam mengembangkan metode mengajar, dan latar belakang ekonomi keluarga siswa. sedangkan upaya peningkatan kinerja guru dilakukan oleh komponen: guru, sekolah, pemerintah dan masyarakat.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	Ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	zal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	Es dan ye
ص	ṣād	ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	qāf	q	Qi
ك	kāf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wawu	w	We
ه	ha'	h	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	ya'	y	Ye

B. Konsonan rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

C. Ta' marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hibah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “**al**” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	ah al-aulyā’
----------------	---------	--------------

2. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	ditulis	zākātul fiṭri
------------	---------	---------------

D. Vocal Pendek

◻	kasrah	ditulis	i
◻	fathah	ditulis	a
◻	ḍammah	ditulis	u

E. Vocal Panjang

fathah + alif	ditulis	ā
جاهلية	ditulis	jāhiliyyah
fathah + ya’ mati	ditulis	ā

يسعى	ditulis	yas'ā
kasrah + ya' mati	ditulis	ī
كريم	ditulis	karīm
ḍammah + wawu mati	ditulis	ū
فروض	ditulis	furūḍ

F. Vocal Rangkap

fatḥah + ya' mati	ditulis	ai
بينكم	ditulis	bainakum
fatḥah + wawu mati	ditulis	au
قول	ditulis	qaulun

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya sehingga tesis yang berjudul “*Kinerja Guru Sejarah Kebudayaan Islam dalam Pembelajaran pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureua Aceh Besar*” dapat penulis selesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah ke hadirat junjungan Rasulullah Muhammad saw., yang telah meletakkan dasar-dasar peradaban sebagai basis menata bangunan kehidupan universal.

Rampungnya penulisan tesis ini tidak lepas dari bantuan, dukungan dan arahan sejumlah pihak. Oleh karena itu, sepatutnyalah dalam kesempatan dan ruang yang sangat terbatas ini, penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Direktur Jenderal Pendidikan Agama Islam c.q Direktur Pendidikan Madrasah Kementrian Agama Islam yang telah memberikan beasiswa penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menempuh pendidikan Strata Dua (S2) pada Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Dr. H. Musa Asy'arie. Dengan pola kepemimpinan dan kemampuannya menciptakan nuansa akademis yang sangat kondusif, telah memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi penulis selama menjalani studi.
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Dr. H. Khoeruddin Nasution, M.A. dan bersama Asisten Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Ketua Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Dr. H. Maragustam, M.A.
5. Sekretaris Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dr. H. Sumedi, M.Ag
6. Dr. H. Abdul Mustaqim, M.Ag sebagai Pembimbing, yang tidak bosan-bosannya memberikan bimbingan, arahan, kritikan, dan saran yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
7. Para guru besar dan segenap dosen di lingkungan Program Pascasarjana yang dengan penuh pengabdian mendedikasikan diri dan ilmunya dan mengajar dan mendidik penulis.
8. Orang tua penulis, Ayahanda tercinta Nurdin Hasyim (Alm) dan Ibunda terkasih Ruhamah, dan keluarga penulis atas segala kasih sayang dan dorongannya dalam menanamkan semangat belajar kepada penulis.
9. Teristimewa, istriku tercinta Mufizarni, SKM dan putraku tersayang M. Faiz Fathurrahman. Kesabaran dan kesetiaan dalam menemani penulis merupakan motivasi terbesar yang tak terpadamkan buat penulis.
10. Kepala MTsN Jeureula Aceh Besar Bapak Bustaman A, dewan guru, dan khususnya guru sejarah kebudayaan beserta staf Tata Usaha yang telah membantu dalam penelitian ini, sehingga penulis mendapat informasi lengkap tentang data yang diinginkan.
11. Kepada semua teman-teman program pascasarjana beasiswa mapenda angkatan ketiga tahun 2009. Khususnya teman-teman Sejarah Kebudayaan

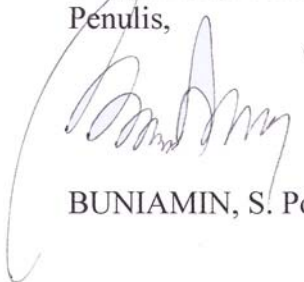
Islam kelas B, segala dukungan dan kebersamaan, kenangan indah dan ikatan emosional selama belajar tak akan penulis lupakan.

12. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis uraikan satu persatu yang turut membantu memberikan dorongan dan motivasi dalam penyelesaian studi penulis.

Akhirnya, semoga Allah SWT. memberikan balasan pahala atas kebaikan mereka, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan lembaga tempat penelitian serta menjadi sumbangan perkembangan khasanah pemikiran Islam di tanah air. Amin

Yogyakarta, 11 Mei 2011

Penulis,



BUNIAMIN, S. Pd.I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS.....	iv
NOTA DINAS	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Tinjauan Pustaka	9
E. Kerangka Teori.....	11
F. Metodologi Penelitian	17
G. Sistematika Pembahasan	25
 BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG KINERJA GURU.....	 28
A. Kinerja Guru	28
1. Pengertian Kinerja.....	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
3. Indikator Kinerja Guru.....	32
4. Tujuan Penilaian Kinerja	35
5. Manfaat Penilaian Kinerja.....	37
6. Pihak yang Melakukan Penilai Kinerja.....	39
7. Metode Penilaian Kinerja.....	40
8. Kriteria Penilaian Kinerja	42
B. Kemampuan Guru dalam Pembelajaran	43
1. Perencanaan dalam Pembelajaran	48
2. Pelaksanaan Pembelajaran	52
3. Evaluasi Pembelajaran	55
C. Motivasi Kinerja Guru	60
1. Pengertian Motivasi	60
2. Tujuan Motivasi	62
3. Pentingnya Motivasi	63

4. Macam-macam Teori Motivasi	65
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru	73
D. Komitmen Guru dalam Pembelajaran	74
E. Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Guru.....	79
1. Faktor Pendukung Kinerja Guru	79
2. Faktor Penghambat Kinerja Guru	84
 BAB III : PROFIL MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI	
JEUREULA ACEH BESAR	86
A. Sejarah Berdirinya MTs N Jeureula Aceh Besar	86
B. Letak Geografis MTs N Jeureula Aceh Besar.....	88
C. Kondisi Objektif Madrasah	90
1. Visi, Misi, dan Tujuan MTs N Jeureula Aceh Besar	90
2. Struktur Organisasi MTs N Jeureula Aceh Besar	92
3. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs N Jeureula Aceh Besar	94
4. Keadaan Siswa	99
5. Sarana dan Prasarana MTs N Jeureula Aceh Besar	101
D. Program Kerja MTs N Jeureula Aceh Besar.....	104
E. Kurikulum MTs N Jeureula Aceh Besar.....	116
 BAB IV : KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN	118
A. Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam	118
B. Kemampuan Guru dalam Pembelajaran	120
1. Perencanaan pembelajaran	131
2. Pelaksanaan pembelajaran	131
3. Evaluasi pembelajaran	137
C. Motivasi Guru dalam Pembelajaran.....	140
D. Komitmen Guru dalam Pembelajaran.....	152
E. Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Guru.....	155
1. Faktor pendukung kinerja guru	160
2. Faktor penghambat kinerja guru	162
3. Upaya-upaya Peningkatan Kinerja Guru	165
 BAB V : PENUTUP	169
A. Kesimpulan	169
B. Saran-saran.....	171
 DAFTAR PUSTAKA	173
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Variabel Kinerja Guru dan Indikatornya, 36
Tabel 2	Variabel Komitmen Guru dan Indikatornya, 77
Tabel 3	Data`Jumlah Guru dan Pegawai MTsN Jeureula Aceh Besar, 95
Tabel 4	Data Guru/Pendidik MTsN Jeureula Aceh Besar, 97
Tabel 5	Data Personalia/ Pegawai MTsN Jeureula Aceh Besar, 98
Tabel 6	Data Perkembangan Siswa MTsN Jeureula Aceh Besar selama Tiga Tahun Terakhir, 99
Tabel 7	Prestasi Siswa MTsN Jeureula Aceh Besar Tahun Pelajaran 2009-2011, 101
Tabel 8	Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Jeureula Aceh Besar, 104
Tabel 9	Kualifikasi Guru SKI di MTsN Jeureula Aceh Besar, 119
Tabel 10	Perencanaan Program Tahunan, 123
Tabel 11	Perencanaan Program Semesteran, 125
Tabel 12	Hasil Pengamatan Terhadap Kinerja Guru, 133
Tabel 13	Hasil Pengamatan Terhadap Kinerja Guru, 135

DAFTAR GAMBAR

- Gambar I Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru, 13
- Gambar 2 Manfaat Orang yang Termotivasi, 66
- Gambar 3 Teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow, 70
- Gambar 4 Struktur Organisasi MTsN Jeureula Aceh Besar, 96

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 3 : Lembar wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru SKI
- Lampiran 4 : Lembar Observasi Guru
- Lampiran 5 : Silabus SKI
- Lampiran 6 : Foto-foto Kegiatan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang mempunyai nilai strategis dan berkontribusi langsung kepada pertumbuhan suatu bangsa, oleh karena itu hampir semua negara di dunia berupaya menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pengembangan kualitas sumber daya manusia. Indonesia juga telah menempatkan pendidikan sebagai hal yang pokok untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 yaitu:

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

Menurut Muhaimin, dewasa ini ada tiga persoalan utama *issue* pendidikan; *pertama*, belum meratanya kesempatan memperoleh pendidikan, *kedua*, lemahnya manajemen pendidikan, dan *ketiga*, rendahnya mutu dan relevansi pendidikan.² Berangkat dari problematika tersebut, maka pemerintah

¹ UU No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 8.

² Yahya Muhaimin, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Daerah* (Yogyakarta: Adicitia Karya Nusa, 2002), hlm. xxxi.

mencoba untuk merumuskan beberapa kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Mulyasa, upaya reformasi dalam bidang pendidikan yaitu dengan memperluas kesempatan memperoleh pendidikan, membenahi manajemen pendidikan dan puncaknya adalah upaya peningkatan mutu pendidikan.³

Lembaga pendidikan merupakan insrtumen yang sangat efektif dalam merekonstruksi, memperbaiki, mengembangkan kepribadian dan potensi peserta didik. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah pada dasarnya sangat ditentukan oleh banyak unsur yang saling melengkapi, seperti: guru, kepala sekolah, tenaga administrasi, komite sekolah dan pengawas sekolah. Namun yang menjadi kata kunci utama adalah peran guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan, karena guru merupakan sebagai desainer utama dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian Nursito, menunjukkan bahwa mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kontribusi dan peran guru dibandingkan dengan komponen pendidikan lain, bukan berarti komponen lain tidak berpengaruh dan tidak berkontribusi, tetapi guru merupakan ujung tombak di dalam proses pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan⁴. Syafruddin menyatakan, bahwa guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki posisi yang sangat menentukan bagi keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi

³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Upaya dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 6.

⁴ Nursito, "Mencari Model Pendidikan Agama Islam di Era Otonomi Daerah dan MPMBs". Dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 3 (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2002), hlm. 205.

pembelajaran.⁵ Guru adalah pelaksana pendidikan di sekolah yang langsung berinteraksi dengan peserta didik dan merupakan komponen yang sangat penting dalam proses belajar mengajar.

Menurut Undang undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005

Pasal 1 tentang Guru dan Dosen menetapkan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁶

Kemampuan profesional guru merupakan bagian dari hal yang sangat penting dalam pendidikan, karena tanpa memiliki kemampuan, seorang guru tidak akan mempunyai loyalitas terhadap kinerjanya. Menurut Usman, kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain sehingga kinerja guru akan menjadi optimal dan dapat diintegrasikan dengan komponen persekolahan lainnya seperti kepala sekolah, karyawan maupun anak didik.⁷

Tugas dan fungsi guru bukan hanya membangun aspek pengetahuan, tetapi juga membina kepribadian anak misalnya mendidik dalam hal disiplin, motivasi, tanggung jawab dan kemandirian. Tanggung jawab guru yang paling utama adalah menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu peserta didik sehingga tumbuh minat untuk belajar. Selain itu guru selaku pendidik bertanggung jawab mewariskan nilai-

⁵ Syafruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Internasa, 2002), hlm. 1.

⁶ Depdiknas, *Undang-undang Guru dan Dosen* (Jakarta: Puskur Balitbang Departemen Pendidikan Nasional, 2005), hlm. 4.

⁷ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), hlm. 100.

nilai dan norma-norma kepada peserta didik, sehingga terjadi proses pewarisan nilai dan norma yang baik kepada siswa.

Kinerja guru di sekolah dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya: persiapan awal dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian dalam pembelajaran, mengkondisikan ruangan belajar yang nyaman sehingga siswa dapat berkonsentrasi pada pelajaran yang diberikan, memonitor kelas dan memberikan tugas tambahan. Guru harus dapat juga mengelola waktu pembelajaran dalam setiap jam pelajaran secara efektif dan efisien, membahas persoalan pembelajaran dalam rapat guru, mengkomunikasikan hasil belajar siswa dengan orang tua dan mendiskusikan berbagai persoalan pendidikan dan pembelajaran dengan sejawat.

Posisi guru sangat strategis dalam upaya mereformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas, sehingga apapun upaya yang dilakukan untuk peningkatan kualitas pendidikan dalam sistem kemadrasahan/sekolah belumlah berarti, jika tidak disertai oleh adanya guru yang profesional.⁸ Para pakar pendidikan menyatakan bahwa tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas pendidikan tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Setiap upaya yang dilakukan untuk membenahi dan meningkatkan mutu pendidikan hendaknya melibatkan penataan dan pemberdayaan guru. Dalam kerangka inilah dibutuhkan suatu upaya yang tepat agar para guru dapat benar-benar tampil secara lebih profesional dalam mengembangkan tugasnya.

⁸ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999), hlm. 30.

Rendahnya kinerja lembaga kependidikan sangat erat kaitannya dengan masalah rendahnya kinerja guru. Kinerja guru harus dilihat secara luas agar kondisi tersebut dapat dilakukan tindakan pembinaan atau peningkatan oleh yang berwenang secara efektif, sehingga kinerjanya akan memberi kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu diperlukan upaya peningkatan kinerja guru, baik yang berhubungan dengan motivasi, komitmen, loyalitas, tanggung jawab serta disiplin dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena keberadaan guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen kunci dari upaya peningkatan mutu pendidikan.⁹

Berdasarkan hasil penelitian Idris, masih banyak ditemukan guru-guru yang belum optimal menerapkan pembelajaran menarik dan bermakna sehingga proses pembelajaran masih terkesan tradisional dan monoton dimana siswa hanya memindahkan fakta-fakta dari buku paket ke dalam buku catatannya.¹⁰ Pembelajaran seperti ini jelas sangat membosankan dan tidak bermakna, sehingga sebagian siswa relatif tidak menyukai pembelajaran dengan berbagai alasan yang masuk akal, diantaranya; pelajaran terlalu sukar, guru kurang profesional, kaku, dan sering marah-marah. sehingga lengkaphlah permasalahan siswa dalam pembelajaran di sekolah yang pada gilirannya tercermin pada perolehan prestasi belajar siswa yang kurang memuaskan.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bernaung dibawah Kementerian Agama Islam yang telah turut serta mengembangkan tugas negara dalam memajukan

⁹ Yahya Muhaimin, *Reformasi*, hlm. 226.

¹⁰ Idris K., *Penerapan Cooperative Learning dapat Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa* (Penelitian Tindakan Kelas, 2007), hlm. 8.

pendidikan dan menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Sejarah kebudayaan Islam adalah salah satu mata pelajaran yang terdapat di dalam kurikulum Madrasah Tsanawiyah dan merupakan bagian dari mata pelajaran Pendidikan Agama Islam yang diarahkan untuk menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati dan kemudian menjadi dasar pandangan hidupnya (*way of life*) melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, latihan, penggunaan pengalaman dan pembiasaan.¹¹ Hakikat pembelajaran SKI adalah proses perubahan tingkah laku dengan memetik *i'tibar* atau contoh moral sebagai teladan dari peristiwa dan tokoh berprestasi pada masa lampau di dunia Islam untuk dijadikan panutan dimasa sekarang.

Kinerja guru sejarah kebudayaan Islam yang profesional dan berkompeten sangat diperlukan dalam rangka membentuk peserta didik yang bertingkah laku baik, mempunyai pandangan hidup dan contoh keteladanan sehingga dapat ditiru dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Guru sejarah kebudayaan Islam sudah seharusnya dituntut mampu menjadi panutan yang baik kepada siswa, namun pada kenyataannya masih banyak kendala dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap kinerja guru sejarah kebudayaan Islam pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jeureula Kabupaten Aceh Besar menunjukkan bahwa; 1) guru kurang disiplin terhadap waktu, sering datang terlambat kesekolah, jam masuk pukul 07.45 WIB. Guru seharusnya hadir di madrasah lima menit sebelum waktu

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kurikulum Kerangka Dasar* (Jakarta: Departemen Pendidikan nasional, 2004), hlm. 68.

pembelajaran, akan tetapi kenyataannya banyak guru yang datang tidak tepat waktu, atau bahkan datang terlambat. Sanksi terhadap guru yang kurang disiplin tidak ditegakkan, sehingga budaya jam karet menjadi suatu hal yang biasa dilakukan di MTsN Jeureula Aceh Besar, 2) Motivasi guru dalam melaksanakan kegiatannya seakan hanya dilaksanakan sebagai rutinitas kesehariannya sebagai pengajar, 3) komitmen dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas sehari-hari belum menjadikan perhatian yang serius, 4) kepala sekolah sebagai orang yang mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru kurang memberikan perhatian yang baik terhadap pembinaan peningkatan kinerja guru.¹²

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dan observasi sementara yang penulis dapatkan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang: “Kinerja guru Sejarah Kebudayaan Islam dalam pembelajaran pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jeureula Aceh Besar”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Guru Sejarah Kebudayaan Islam pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar ?

¹² Observasi awal ini penulis dapatkan pada aktivitas keseharian guru yang terjadi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar dalam melaksanakan tugasnya.

2. Bagaimana Komitmen Guru Sejarah Kebudayaan Islam pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar ?
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Guru serta Upaya yang dilakukan oleh Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sejarah Kebudayaan Islam pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jeureula Kabupaten Aceh Besar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Kinerja Guru Sejarah Kebudayaan Islam pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jeureula Kabupaten Aceh Besar?
- b. Komitmen Guru Sejarah Kebudayaan Islam pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jeureula Aceh Besar
- c. Faktor pendukung dan penghambat kinerja guru serta upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sejarah Kebudayaan Islam pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jeureula Kabupaten Aceh Besar?

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

a. Secara teoritis :

- 1) Menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kebijakan pengembangan kinerja guru, sehingga menjadi sebuah pertimbangan dalam menyusun perencanaan, pengembangan dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru
- 2) Merupakan informasi, bahan kajian dan tindak lanjut bagi yang ingin mengembangkan kajian dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- 1) Pembuat kebijakan pendidikan, untuk menyusun program dalam meningkatkan kinerja guru pada masa yang akan datang, sehingga mampu menghasilkan kualitas dan produktifitas kerja guru secara efektif dan efisien.
- 2) Kepala sekolah, sebagai masukan dan umpan balik dalam mengevaluasi pelaksanaan kinerja guru disekolah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan.
- 3) Guru, menjadi bahan kajian dan menambah wawasan dalam rangka meningkatkan kinerjanya untuk menjadi guru yang profesional pada masa yang akan datang

D. Tinjauan Pustaka

Kajian tentang kinerja guru sampai saat ini masih sangat relevan dan layak untuk di teliti, karena kinerja guru dalam dunia pendidikan selalu

mengalami perubahan dan pergeseran sehingga membutuhkan penyesuaian terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Adapun penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru Sejarah Kebudayaan Islam dalam pembelajaran belum penulis temukan. Namun ada beberapa kajian dan penelitian yang memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, seperti:

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniati, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru-guru SMP Negeri I Darul Kamal dalam meningkatkan prestasi siswa, jenis penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan ilmu evaluasi pendidikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja guru di SMPN 1 Darul Kamal Aceh Besar yang ditinjau dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran dikategorikan masih kurang. Hal ini disebabkan karena kurangnya pembinaan dari kepala sekolah, tidak memadai sarana dan prasarana, serta tidak adanya penegakan disiplin di sekolah.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Ahsin, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah al-Irsyad, karena motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong dalam bentuk perbuatan nyata. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah al-Irsyad dapat mempengaruhi prestasi semua guru di Madrasah Aliyah al-Irsyad dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Indikator motivasi tersebut dapat

¹³ Yuniati, "Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa pada SMPN 1 Darul Kamal Aceh Besar", *Tesis*, Unsyiah (Banda Aceh: Program Pascasarjana Unsyiah, 2008), hlm. 145.

dilihat dari banyaknya siswa yang berprestasi baik di tingkat kecamatan, kabupaten dan provinsi.¹⁴

Selanjutnya penelitian Rosidin, hasilnya penelitiannya menunjukan bahwa budaya madrasah dan kepuasan kerja guru memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru MAN 2 Sragen. Rendahnya tingkat kinerja guru MAN 2 Sragen dikarenakan budaya madrasah yang kurang kondusif dan kepuasan kerja guru yang kurang baik dan kurang sesuai dengan harapan guru.¹⁵

E. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mulyasa, kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.¹⁶ Pernyataan serupa disampaikan oleh Fattah, bahwa kinerja adalah penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu (prestasi).¹⁷ Menurut Suyanto kinerja merupakan usaha yang harus dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

¹⁴ Muh. Ali Ahsin, “Peran Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MA al-Irsyad Gajah Demak Jawa Tengah”, *Tesis*, UIN (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2008), hlm. 209.

¹⁵ Mukarom Faisal Rosidin, “Budaya Madrasah dan Kepuasan Kerja Guru: Studi Tentang Peningkatan Kinerja Guru MAN 2 Sragen”. *Tesis*, UIN (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2009), hlm. 126.

¹⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hlm.136.

¹⁷ Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah* (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), hlm. 46.

tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.¹⁸

Menurut Usman, Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain, kinerja guru akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen persekolahan seperti: kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik.¹⁹ Menurut Isjoni, kinerja guru akan bermakna bila diikuti oleh niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk memperbaiki atas kekurangan yang ia miliki, sebagai upaya untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik.²⁰

Berdasarkan beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau kontribusi yang diberikan oleh seorang guru terhadap organisasi tempat ia mengabdikan. Kinerja guru di sekolah dapat dilihat dari kemampuan guru dalam memenuhi dan melaksanakan unsur-unsur yang terkait dengan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, serta tanggungjawab terhadap tugasnya.

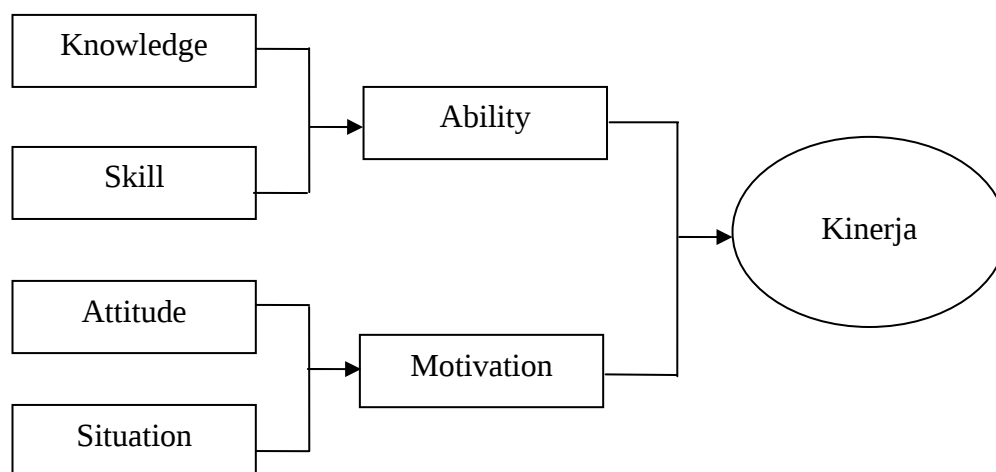
¹⁸ Ahmad Sanusi, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan* (Bandung: IKIP, 1991), hlm. 38.

¹⁹ Nasir Usman, *Manajemen*, hlm. 100.

²⁰ Isjoni. (2004) *Kinerja Guru*. <http://artikel.us/isjoni12.html>. diunduh tanggal 11 Januari 2011.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutermeiser dalam Usman, Kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor yang saling mempengaruhi. Mc. Afee dan Poffenberr secara matematika merumuskan defenisi diatas sebagai berikut; *Job Performance = Ability x Motivation*. Wether dan Davis merinci lebih jauh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni; faktor kemampuan (*ability*) = pengetahuan (*knowledge*) + ketrampilan (*skill*), dan faktor motivasi (*motivation*) = sikap (*attitude*) + situasi kerja (*situation*). Secara hirarkhi, hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja
Sumber: diolah dari Mc Affe, Poffenberger, Wether & Vadis
dalam Usman²¹

²¹ Nasir Usman, *Manajemen*, hlm. 74.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dipahami bahwa ada dua dimensi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Kedua dimensi tersebut adalah; kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Artinya seseorang akan bekerja secara profesional bila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan memiliki motivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan pernyataan tersebut, untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka perlu pengkaji khusus tentang kemampuan dan motivasi.

3. Kemampuan Guru

Pekerjaan guru merupakan profesi yang kompetitif seperti halnya profesi-profesi lain. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang menjamin agar kinerjanya tetap memenuhi syarat profesional yang terus berkembang. Mengikuti perkembangan pendidikan saat ini dapat dipastikan bahwa profil guru lebih ditekankan kepada aspek-aspek kemampuan membelajarkan siswa, dimulai dari menganalisis, merencanakan atau merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan menilai pembelajaran serta memberikan penguatan kepada siswa.

Guru harus senantiasa belajar dan meningkatkan keterampilan dasarnya agar dapat mengelola pembelajaran yang efektif dan efisien tersebut. Menurut Rosenshine dan Stevens dalam Purwanto mengatakan ada sembilan keterampilan dasar yang penting dikuasai oleh guru yaitu:

- 1) membuka pembelajaran dengan mereview secara singkat pelajaran terdahulu yang terkait dengan pelajaran yang akan disajikan, 2) menyajikan secara singkat tujuan pembelajaran, 3) menyajikan materi dalam langkah-langkah kecil dan disertai

latihannya masing-masing, 4) memberikan penjelasan dan keterangan yang jelas dan detil, 5) memberikan latihan yang berkualitas, 6) mengajukan pertanyaan dan memberi banyak kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan pemahamannya, 7) membimbing siswa menguasai keterampilan atau prosedur baru, 8) memberikan balikan dan koreksi, dan 9) memonitor kemajuan siswa.²²

Banyak keterampilan dan hal lainnya yang harus diperhatikan dan dikuasai oleh guru dalam interaksinya dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, sehingga secara kumulatif membentuk suatu keutuhan kemampuan profesional yang bisa ditampilkan dalam bentuk kinerja guru yang optimal. Selanjutnya, pendapat dan berbagai harapan masyarakat juga harus menjadi perhatiannya agar guru dapat memperbaiki kinerjanya sendiri dan masyarakat membantu mempertajam serta menjadi faktor pendorongnya.

4. Pengertian Motivasi

Menurut Moenir, motivasi adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu.²³ Sedangkan menurut Reksohadiprojo, motivasi adalah rangsangan yang timbul dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai untuk mencapai keinginan tersebut.²⁴

²² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosda Karya, 2003), hlm. 7.

²³ Moenir, H. A. S., *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 128.

²⁴ Reksohadiprojo dan Handoko, *Organisasi Perusahaan* (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 252.

Pengertian motivasi menurut Sumidjo, dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁵ sedangkan menurut Cahyono, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.²⁶

Berdasarkan penjelasan beberapa pengertian istilah motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebagai suatu dorongan dasar yang ada dalam diri manusia dalam berperilaku yang dapat menimbulkan semangat untuk memenuhi kebutuhan seseorang, yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan sekitar.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Kepercayaan terhadap pekerjaan akan tumbuh bila seorang guru memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Profesi guru merupakan profesi yang amat membutuhkan keahlian. Pendidikan yang sesuai dan pengalaman yang memadai merupakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan menjadi seorang guru. Disamping kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, kesesuaian pekerjaan dengan minat merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan seorang guru terhadap pekerjaan. Kepercayaan yang tinggi terhadap pekerjaan akan tumbuh bila seorang guru memiliki motivasi yang tinggi untuk menjalani profesi sebagai guru.

²⁵ Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm. 177.

²⁶ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: IPWI, 1996), hlm. 261.

Motivasi yang sering digunakan pada umumnya dalam suatu lembaga organisasi terdiri dari empat (4) macam, yaitu:

- a. Kompensasi bentuk uang. Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang sering diberikan kepada tenaga kerja adalah dalam bentuk uang.
- b. Pengarahan dan pengendalian. Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan, sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diintriksikan
- c. Penetapan pola kerja yang efektif. yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja, melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan dan mengalihkan perhatian dari pekerjaan yang membosankan kepada waktu luang untuk istirahat.
- d. Kebijakan. Yaitu tindakan yang diambil oleh manajer untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja agar merasa nyaman dengan pekerjaannya.²⁷

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan, baik tempat maupun sumber data, maka penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. dalam hal ini, peneliti

²⁷ S. Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 233.

berusaha untuk memahami, menyelidiki dan mengungkapkan serta memaparkan data secara alami sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena dalam penelitian ini hanya ingin mendeskripsikan segala sesuatu gejala, peristiwa dan kejadian yang menjadi fokus penelitian dengan memotret peristiwa dan kejadian untuk dipaparkan sebagaimana mestinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Moloeng yang menyatakan bahwa, penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi atau uraian berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku yang dapat diamati dalam situasi sosial.²⁸

Menurut Arikunto, ciri-ciri penelitian kualitatif dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Mempunyai sifat induktif (pengembangan konsep yang didasarkan atas data yang ada)
- b. Melihat setting dan respon secara keseluruhan
- c. Memahami responden dari titik tolak peneliti
- d. Menekankan validitas penelitian pada kemampuan peneliti
- e. Menekankan pada setting alami
- f. Mengutamakan proses dari pada hasil
- g. Menggunakan non-probabilitas sampling
- h. Peneliti sebagai instrumen
- i. Mengajukan penggunaan triangulasi
- j. Menggantungkan pada tehnik dasar studi lapangan, dan
- k. Mengadakan analisis data sejak awal penelitian.²⁹

Dalam penelitian ini, peneliti berfungsi sebagai pengamat, pewawancara dan pengumpul data, maka keberadaan dan kehadiran peneliti sangat dibutuhkan. Peneliti merupakan instrumen kunci dalam

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2003), hlm. 3.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 2004), hlm. 12.

usaha pengumpulan data di lapangan, melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pendapat Guba dalam Mulyana, yakni pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan tehnik observasi, wawancara, dan dokumentasi.³⁰ Ketiga cara ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang betul-betul dapat dipercaya, mendalam dan objektif. Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti melakukan kegiatan pengumpulan data dan informasi dengan langkah dan kegiatan sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan untuk memastikan adanya keterkaitan antara data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara dan study dokumentasi dengan kenyataan hasil dilapangan. Menurut Sugiono, dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant*

³⁰ D. Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-3 (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 145.

observation (observasi berperan serta) dan *non participant observation*. Selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.³¹

Dalam penelitian ini, peneliti cenderung menggunakan observasi partisipan (*partisipant observation*), yaitu pengamatan yang dilakukan dengan cara ikut ambil bagian atau terlibat diri langsung dalam situasi obyek yang diteliti. Dalam observasi partisipan ini peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari terhadap orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Peneliti berupaya untuk mengamati dan merekam semua aspek dan aktifitas yang berkaitan dengan kinerja guru Sejarah Kebudayaan Islam pada MTsN Jeureula Aceh Besar. Kegiatan yang diamati meliputi aktivitas guru dalam melaksanakan pembelajaran dan aktivitas siswa dalam mengikuti pembelajaran, kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan serta evaluasi dalam pembelajaran, serta menjangking data tentang aktivitas guru dalam kegiatannya sehari-hari disekolah.

b. Wawancara/ *Interview*

Metode *Interview* sering pula disebut dengan wawancara, metode ini digunakan untuk memperoleh informasi secara lebih detail dan mendalam dari informan sehubungan dengan fokus masalah yang diteliti. Menurut Mulyana, wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfa Beta, 2006), hlm. 204.

seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.³²

Sujana membagi wawancara ini menjadi dua macam, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (wawancara bebas).³³ Wawancara berstruktur yaitu wawancara yang pewancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan wawancara tak terstruktur adalah wawancara bebas dimana biasanya pedoman wawancara tidak disusun terlebih dahulu, akan tetapi disesuaikan dengan keadaan ciri yang unik dari responden, dalam pelaksanaannya tanya-jawab seperti dalam percakapan sehari-hari.

Model wawancara yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur. Dimana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada informan sudah dipersiapkan secara lengkap dan cermat, akan tetapi cara penyampain pertanyaan tersebut dilangsungkan secara bebas, dengan demikian sekalipun peneliti telah terikat oleh pedoman wawancara, tetapi pelaksanaannya dapat berlangsung dalam suasana tidak formal, harmonis dan tidak kaku.³⁴

Wawancara dilakukan peneliti terhadap kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, guru sejarah kebudayaan Islam dan siswa-siswi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh

³² *Ibid.*, hlm. 180.

³³ Nana Sujana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Rosdakarya, 2001), hlm. 68.

³⁴ Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003), hlm. 59.

Besar. Adapun pedoman wawancara yang digunakan peneliti dalam menggali data dari berbagai subyek penelitian disusun dalam item-item pertanyaan berstruktur dan tidak berstruktur yang selaras dengan tujuan penelitian. Pedoman wawancara tersebut ada di lampiran akhir laporan penelitian.

Wawancara terhadap subjek penelitian untuk memperoleh data dilakukan dengan tujuan penggalan data yang berhubungan dengan fokus penelitian, yaitu bagaimana kinerja guru sejarah kebudayaan Islam dalam melaksanakan pembelajaran, program pengembangan pembelajaran, motivasi guru dan kendala-kendala yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya pada MTs Negeri Jeureula Aceh Besar

c. Studi Dokumentasi

Kegiatan ini dilakukan untuk melengkapi data dan informasi yang diperoleh melalui kegiatan observasi dan wawancara. Studi dokumentasi ditujukan terhadap surat-surat dan dokumen resmi, arsip, termasuk catatan harian tentang data pribadi guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Margono, bahwa teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat tokoh pendidikan, teori pendidikan, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.³⁵

³⁵ Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 181.

Dalam hal ini peneliti akan menggunakan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen dan arsip pada sekolah MTsN Jeureula Aceh Besar tentunya yang relevan dengan obyek yang diteliti. Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Dokumen yang dianggap relevan dalam penelitian ini meliputi truktur organisasi, keadaan guru, keadaan siswa, sejarah berdirinya, peraturan-peraturan resmi dari Kementrian Agama, buku-buku yang digunakan, silabus, rencana pembelajaran, piagam dan album prestasi guru serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan masalah penelitian.

4. Tehnik Analisis Data

Menurut Patton dalam Moleong, Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, katagori dan satuan urain dasar.³⁶ Untuk menemukan makna dari data dan informasi yang terkumpul langkah selanjutnya menganalisis data tersebut, sehingga data dan informasi dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dengan demikian, dalam analisis data kualitatif sangat diperlukan daya kreatif dari peneliti untuk mengolah data secara baik dan benar sehingga data tersebut menjadi bermakna.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang (*cyclical*) dari awal sampai akhir penelitian untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan. Milles dan Huberman

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi*, hlm. 103.

menerangkan bahwa, analisa data deskriptif dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam tiga alur kegiatan yang merupakan satu kesatuan, yaitu 1) mereduksi data, 2) menyajikan data, dan 3) menarik kesimpulan dan verifikasi.³⁷

a) Mereduksi data

Data yang terkumpul akan diproses, diseleksi, difokuskan, diklarifikasikan, dan disederhanakan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang jelas sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan. Reduksi data sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan tentang kinerja guru sejarah kebudayaan Islam dalam pembelajaran pada MTsN Jeureula Aceh Besar. Dengan demikian, akan ditemukan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian sekaligus jawaban terhadap berbagai pertanyaan penelitian

b) Penyajian data

Penyajian data dilakukan dengan mengorganisasikan data hasil reduksi dalam bentuk naratif sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan, dan penafsiran data, yakni memberi makna terhadap data yang sesuai dengan tujuan penelitian, termasuk membuat rangkuman penelitian terhadap kinerja guru sejarah kebudayaan islam dalam pembelajaran pada MTsN Jeureula Aceh Besar. Melalui kegiatan

³⁷ Matthew B. Milles dan A. Huberman., *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*,”terj.” Tjetjep Rohendi Rohidi (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), hlm. 16.

penyajian data ini, diberi makna data yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian dengan berlandaskan kepada kajian teoritis untuk memperoleh kesimpulan akhir.

c) Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah kegiatan untuk memeriksa apakah kesimpulan yang diambil sudah tepat atau belum dan apakah mencapai tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan bertujuan untuk memberikan kesimpulan terhadap hasil penafsiran dan evaluasi data yang diperoleh. Kegiatan yang dilakukan adalah menguji kebenaran, kekokohan, dan kecocokan makna-makna yang muncul dari data. Penarikan kesimpulan khusus yang didapat dari hasil observasi, wawancara dan pelacakan dokumen, kemudian diproses, dianalisa, agar menjadi data yang siap disajikan. Melalui penarikan kesimpulan ini akan diperoleh kebenaran dan keyakinan akan hasil pengumpulan, pengolahan, dan penafsiran data terhadap kinerja guru sejarah kebudayaan islam dalam pembelajaran pada MTsN Jeureula Aceh Besar sehingga data yang ada akan memiliki kecendrungan kebenaran yang sama serta dapat dipertanggungjawabkan.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, dengan tujuan mempermudah peneliti dalam mengklasifikasikan penulisan, secara garis besar pembahasan dalam tesis ini dikelompokkan kedalam bab-bab, sebagai berikut:

Bab pertama, Pendahuluan. Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, Kajian teori. Berisi tentang konsep dasar pemikiran kinerja guru, yaitu yang berkenaan dengan pengertian kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator-indikator Kinerja, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, metode penilaian kinerja dan kriteria penilain kinerja. Kemudian Kemampuan Guru dalam Pembelajaran, meliputi: perencanaan dalam pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran. Selanjutnya juga dibahas tentang motivasi kinerja guru, meliputi: pengertian motivasi, tujuan motivasi, pentingnya motivasi, macam-macam teori motivasi dan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. selanjutnya faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja guru, serta upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Bab Ketiga, Gambaran Umum MTsN Jeureula Aceh Besar. Pada bab ini akan di bahasa tentang profil Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Kabupaten Aceh Besar, yang meliputi sejarah berdiri dan perkembangannya, letak geografis. Kondisi objektif Madrasah, yang meliputi; visi, misi, tujuan, struktur organisasi, keadaan pendidik dan tenaga kependidikan, keadaan siswa, serta sarana dan pasarana. Selanjutnya juga dibahas program kerja dan kurikulum madrasah.

Bab Keempat, Analisis hasil penelitian. Pada bagian ini berisi deskripsi dan analisis terhadap data-data yang telah dikumpulkan. Dalam

pembahasan ini akan dipaparkan tentang kemampuan guru dalam pembelajaran, motivasi guru dalam pembelajaran, faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja guru, serta upaya-upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeureula Aceh Besar.

Bab Kelima, penutup. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran-saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan data dan pembahasan terhadap Kinerja Guru Sejarah Kebudayaan Islam dalam pembelajaran meliputi: kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, komitmen guru, dan faktor pendukung dan penghambat kinerja guru, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru Sejarah Kebudayaan Islam dalam melaksanakan pembelajaran :
 - a. Secara umum kemampuan kinerja guru sejarah kebudayaan Islam dalam melaksanakan pembelajaran menunjukkan; 1) perencanaan yang dilakukan oleh guru meliputi pengembangan silabus, menyusun program tahunan, program semester, membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan mempersiapkan materi ajar dapat dikatakan sudah baik. 2) pelaksanaan pembelajaran, berdasarkan data dan observasi yang peneliti lakukan terhadap dua orang guru, dengan skor masing-masing 41 (kurang baik) dan 47 (baik), dengan melihat kriteria taraf keberhasilan proses pembelajaran kegiatan langsung dikelas. 3) evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru menunjukkan hasil yang baik tapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari penilaian yang dilakukan oleh guru lebih banyak terfokus pada tagihan penilaian

kognitif, sedangkan penilaian afektif dan psikomotorik kurang mendapat perhatian. Serta fokus guru hanya pada penilaian hasil belajar sedangkan penilaian proses belajar juga tidak dilakukan.

- b. Motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran dapat dikelompokkan dalam dua katagori, yaitu; 1) katagori motivasi positif, meliputi motivasi internal dan eksternal guru. Motivasi Internal a) mengajar adalah panggilan hati nurani, b) profesi guru adalah pekerjaan yang mulia, c) ketidakpuasan dalam hal-hal pribadi, seperti masalah gaji sangat rendah. Sedangkan faktor eksternal adalah; a) sikap lingkungan masyarakat yang sangat mendukung, b) pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan yang menantang, c) situasi dan kondisi kerja yang nyaman, d) penghargaan dari pimpinan. 2) katagori kenerja negatif/rendah adalah; 1) ketidakpuasan dalam bekerja, 2) sarana dan prasaran yang belum memadai, dan 3) kurangnya pengawasan dari pimpinan.

2. Komitmen guru terhadap pelaksanaan pembelajaran secara umum dapat dibagi dua. *Pertama*, komitmen yang positif, seperti tanggungjawab terhadap perkembangan belajar anak dan bekerjasma dengan teman sejawat serta memiliki sifat terbuka terhadap masukan dan saran. *kedua*, komitmen yang kurang baik seperti kurang disiplin dalam bekerja, indikatornya dapat dilihat dari kehadiran guru yang sering terlambat kesekolah.

3. Faktor pendukung dan penghambat kinerja guru.

- a. Faktor pendukung kinerja guru. *Pertama*, faktor internal meliputi: keikhlasan guru untuk mengabdikan diri di madrasah dengan mengharap barokah dari Allah SWT, banyaknya guru yang profesional, adanya perubahan arah pendidikan. *Kedua*, faktor eksternal: kondisi geografi yang strategis, lingkungan sosial yang kondusif, anggaran pendidikan yang besar
- b. Faktor penghambat kinerja guru meliputi: materi ajar Sejarah Kebudayaan Islam yang terlalu banyak yang tidak diimbangi oleh waktu yang sangat terbatas, guru kurang kreatif dalam mengembangkan metode mengajar, sarana dan prasarana yang kurang mendukung dan latar belakang ekonomi keluarga orang tua siswa
- c. Upaya-upaya peningkatan kinerja guru antara lain: Upaya yang dilakukan oleh guru sendiri dan sekolah seperti melanjutkan tingkat pendidikan, menambah pengetahuan dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar, dll. selanjutnya juga ada upaya oleh pemerintah dan masyarakat seperti memberi bantuan dana beasiswa studi lanjut, dll.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut.

1. Kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dan memperkaya pengetahuan terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi

pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Guru diharapkan juga dapat melaksanakan program evaluasi pembelajaran dengan aspek kognitif, afektif, dan psikomotoriknya dengan mempersiapkan instrumen yang tepat sehingga dapat memantau perkembangan belajar siswa, serta dapat mengambil keputusan program tindak lanjut terhadap perkembangan belajar siswa.

2. Kepada guru diharapkan dapat menjaga semangat dan komitmennya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, walaupun dengan berbagai macam kendala yang dihadapi disekolah, profesionalisme harus selalu ditingkatkan.
3. Kepada kepala sekolah dan Pengawas sekolah, untuk dapat terus meningkatkan pengawasan terhadap kinerja guru, sehingga guru termotiasi untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam bidang keguruan.
4. Kepada Kantor Kementrian Agama, agar memperhatikan kendala dan kesulitan guru dilapangan, sehingga perlu adanya pembinaan yang lebih baik melalui penataran, pelatihan, seminar, MGMP ataupun pendekatan lain yang dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.
- Ahsin, Muh. Ali, “Peran Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MA al-Irsyad Gajah Demak Jawa Tengah”, *Tesis*, Yogyakarta: Tesis PPs UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- A. M. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press, 1986.
- Arikunto, Suharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 2004.
- As`ad, Moh., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Bafadhal, Ibrahim, *Manajemen Perlengkapan Sekolah: Teori dan Aplikasinya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Cahyono, Bambang Tri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: IPWI, 1996.
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan profesionalisme Tenaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Darma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Depdiknas, *Undang-undang Guru dan Dosen*, Jakarta: Puskur Balitbang Departemen Pendidikan Nasional, 2005.
- _____, *Kurikulum Kerangka Dasar*, Jakarta: Departemen Pendidikan nasional, 2004.
- Dessler, Gary, *Manajemen Personalial*, “terj.” Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1997.
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- _____, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah, (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004.

- Hamalik, Oemar, *Perencanaan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Mandar Maju, 1991.
- Handoko, T. Tani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 1992.
- Harahap, Baharuddin, *Supervisi Pendidikan yang dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*, Jakarta: Damai Jaya, 1993.
- Hasibuan, Melayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- H. A. S., Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Idris, K., *Penerapan Cooperative Learning Dapat Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, Penelitian Tindakan Kelas, 2007.
- Irawan, P., *Evaluasi Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Dirjen Dikti, 2001.
- Isjoni, Kinerja Guru. <http://artikel.us/isjoni12.html>. diunduh tanggal 11 Januari 2011.
- Ishak, Arep dan Tanjung Hendri, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Gramedia, 2003.
- John M. Echols dan Hassan Sadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994.
- Joni, Raka, *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, 1984.
- Kartono, Kartini dan Gali Gulo, *Kamus Psikologi*, Bandung: Pionir Jaya, 1987.
- Manulang M., *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Matthew B. Milles dan A. Huberman, *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*, "terj." Tjetjep Rohendi Rohidi, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Muhaimin, Yahya, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Daerah*, Yogyakarta: Adicitia Karya Nusa, 2002.
- Mujiono, Dimiyati, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

- Mulyana D, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-3, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Mulyasa E., *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Upaya dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- _____, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Mursi, Abdul Hamid, *Sumber Daya Manusia yang Produktif: Pendekatan Al-qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 2003.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2003.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003
- Nursito, "Mencari Model Pendidikan Agama Islam di Era Otonomi Daerah dan MPMBS". *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.4, Yogyakarta: UIN Suka, 2002.
- Panji, Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Purwanto, M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya, 2003.
- _____, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1998.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2002.
- Reksohadiprodjo dan Handoko, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Rifai, M., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmars, 1982.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafinda, 2005.
- Robbins Stephen P., *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, "terj.". Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhalindo, 2001.

- Rosidin, Mukarom Faisal, "Budaya Madrasah dan Kepuasan Kerja Guru: Studi Tentang Peningkatan kinerja Guru MAN 2 Sragen", *Tesis*, Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2009.
- Sanusi, Ahmad, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung: IKIP, 1991.
- Sastrohadiwiryo, S., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandor Maju, 2001.
- Simamora, *Manajemen Luar Sekolah*, Jakarta: P.D. Mahkota, 1988.
- Simanjutak, P., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: FF UI, 2005.
- Siagian, Sondang P., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- _____, *Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Steer, Richard M., *Efektifitas Organisasi*, "terj." Magdalena Jamin, Jakarta: Erlangga, 1985.
- Stones, James A. F., *Manajemen*, Jakarta: Prenhallindo, 1996.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfa Beta, 2006.
- Sujana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Rosdakarya, 2001.
- Sule, Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Sulipan, *Kegiatan Pengembangan Profesi Guru*, <http://sumberilmuinfo/2008/02/07/profesional-guru>. diakses 23 Januari 2011.
- Sumidjo, Wahyu, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 1995.
- Suparno P., *Filsafat Konstrutivisme dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Kanisius, 2001.

- Supriadi, Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999.
- Suryadi, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*, Jakarta: Cardimas Metropole, 1993.
- Syafruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Internasa, 2002.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan: Suatu Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Mutiara Ilmu, 2007.
- Usman, Uzer, *Menjadi Guru yang Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1994.
- Utsman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- UU No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Yokyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Wirawan, *Kapita Selekt Teori Kepemimpinan: Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2002.
- Yutmini, Sri, *Strategi Belajar Mengajar*, Surakarta: FKIP UNS, 1992.
- Yuniati, "Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa pada SMPN 1 Darul Kamal Aceh Besar", *Tesis*, Banda Aceh: PPs Unsyiah, 2008.
- Zudianto, Henry, *Guru Profesional dan Sejahtera untuk Pendidikan yang Berkualitas*. <http://www.jogja.go.id/index/extra.detail/1708>. diunduh tanggal 11 Januari 2011.

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

A. Identitas Diri

Nama : Buniamin, S. Pd.I
Tempat/tgl. Lahir : Aceh Besar, 1 Juni 1978
NIP : 197806012005011011
Pangkat/Golongan : Penata/ III c
Jabatan : Guru MTs Negeri Jeureula Aceh Besar
Alamat Rumah : Desa Montasik Kab. Aceh Besar Prov. Aceh
Alamat Kantor : Jln. Banda Aceh-Medan km. 15 Kec. Sukamakmur
Kab. Aceh Besar Prov. Aceh
Nama Ayah : Nurdin Hasyim (Alm)
Nama Ibu : Ruhamah
Nama Istri : Mufizarni, SKM
Nama Anak : M. Faiz Fathurrahman

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. MIS Jeureula II Aceh Besar Lulus Tahun 1991
 - b. MTs S No 16 Langsa Lulus Tahun 1993
 - c. MAS Langsa Lulus Tahun 1995
 - d. D-II IAIN Ar-Raniry Lulus Tahun 1999
 - e. S-I IAIN Ar. Raniry Lulus Tahun 2002
2. Pendidikan Non Formal

C. Riwayat Pekerjaan

1. Guru SLTP 5 Leungah Aceh Besar tahun 2005-2006
2. Guru MTs Negeri Jeureula Aceh Besar tahun 2006- sekarang

D. Pengalaman Organisasi

1. Ketua Umum Pelajar Islam Indonesia (PII) Kabupaten Aceh Besar, 2004-2005.

2. Sekretaris Umum Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI) Kabupaten Aceh Besar, 2006-2009.
3. Wakil Ketua Perhimpunan Keluarga Berencana (PKBI) Kabupaten Aceh Besar, 2007-2010.
4. Ketua Umum Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kecamatan Sukamakmur, Aceh Besar, 2007-2009.
5. Anggota Pleno Perhimpunan Keluarga Berencana (PKBI) Provinsi Aceh, 2008-Sekarang.

E. Karya Ilmiah

1. Buku
 - a. Konsep Kesetaraan Jender dalam Al-Quran dalam "Studi Al-Quran: Metode dan Konsep", Penerbit El-Saq Press Yogyakarta, 2010.
 - b. Sejarah Pemikiran dan Peradaban Islam di Afrika Utara dalam "Sejarah Pemikiran dan Peradaban Islam periode Klasik, dan Pertengahan", Penerbit Basan Publising Yogyakarta, 2010.
2. Artikel
 - a. Konsep Pendidikan al-Ghazali dan Relevansinya dengan Pendidikan Islam di Indonesia dalam SULUH Jurnal Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol.3, No.3, 2010.
 - b. Epistemologi Hans-Georg Gadamer dan Relevansinya dengan pendidikan Islam dalam SULUH Jurnal Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol.1, No.4, 2011.

Yogyakarta, 11 Mei 2011

Buniamin, S. PdI
Nim: 09.226. 083