

**KINERJA GURU
DI MTs MA'ARIF NU 01 CILONGOK
DAN MTs MUHAMMADIYAH PATIKRAJA
KABUPATEN BANYUMAS**



TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**

**HIDAYATUN APRIANI
NIM: 1423402116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2018**

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

IAIN PURWOKERTO

PENGESAHAN

Nomor: 109 /In.17/D.Ps/PP.009/ XI/ 2018

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Hidayatun Apriani
NIM : 1423402116
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas

Telah disidangkan pada tanggal **4 April 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 7 November 2018

Direktur

Abdur Basit



IAIN PURWOKERTO



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553
Website: www.iainpurwokerto.ac.id Email: pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nama : Hidayatun Apriani
NIM : 1423402116
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Abdul Basit, M.Ag. NIP. 19691219 199803 1 001 Ketua Sidang Merangkap Penguji		7/11-18
2	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Sekretaris Sidang Merangkap Penguji		1/10-2018
3	Dr. H. Rohmad, M.Pd. NIP. 19661222 199103 1 002 Pembimbing Merangkap Penguji		7/11 2018
4	Dr. H. M. Hisbul Muflihin, M.Pd. NIP. 19630302 199103 1 005 Penguji Utama		21/9 2018
5	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19720420 200312 1 001 Penguji Utama		22/9 - 2018

Purwokerto, 04 April 2018
Mengetahui,
Ketua Program Studi MPI,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Hidayatun Apriani

NIM : 1423402116

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan
MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 20 Januari 2018

Pembimbing,



Dr. H. Rohmad, M.Pd.
NIP. 19661222 199103 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis sayayng berjudul: “KINERJA GURU DI MTs MA’ARIF NU 01 CILONGOK DAN MTs MUHAMMADIYAH PATIKRAJA KABUPATEN BANYUMAS”, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penelitian tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Durwokerto, 15 Januari 2018

METERAI
TEMPEL

format saya,

A43D4AEF785978569

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Hidayatun Apriani
NIM. 1423402116

KINERJA GURU
DI MTs MA'ARIF NU 01 CILONGOK DAN MTs MUHAMMADIYAH
PATIKRAJA KABUPATEN BANYUMAS
Hidayatun Apriani
NIM: 1423402116
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam kinerja guru di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, serta implikasinya terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, dengan mengambil dua lokasi penelitian di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja. Subyek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, kinerja guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya atau langkah-langkah yang telah dilakukan di antaranya: pembinaan kinerja guru, pembinaan disiplin guru, pengendalian dan pengawasan, motivasi, penghargaan, serta penanaman komitmen. Peningkatan kinerja guru di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru, baik dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat), dan bukan diklat. Sedangkan MTs Muhammadiyah Patikraja melakukan beberapa program dan kegiatan peningkatan guru berupa seminar dan workshop, MGMP, mencari informasi baru secara mandiri, peningkatan kesejahteraan guru dan supervisi pendidikan. *Kedua*, Kinerja guru, baik di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok maupun MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, berimplikasi terhadap mutu pendidikan. Hal ini diwujudkan dengan para guru selalu membuat perencanaan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan memperhatikan kondisi peserta didik sebelum menggunakan metode tertentu dalam proses belajar mengajar, dan mewujudkan iklim kelas yang kondusif. Dengan terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien berakibat dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dan terwujudnya pendidikan yang bermutu.

Kata Kunci: Kinerja, Guru, Implikasi, Mutu, Pendidikan

**TEACHER'S PERFORMANCE
IN MTs MA'ARIF NU 01 CILONGOK AND MTs MUHAMMADIYAH
PATIKRAJA BANYUMAS REGENCY**

**Hidayatun Apriani
NIM: 1423402116**

**Postgraduate Management of Islamic Education Study Program
State Institute for Islamic Studies (IAIN) Purwokerto**

ABSTRACT

This study aims to describe the improvement of teacher's performance in MTs Ma'arif NU 1 Cilongok and MTs Muhammadiyah Patikraja District Banyumas Regency, as well as its implications to the quality of education improvement.

This research is a qualitative descriptive. This research was conducted in two places named MTs Ma'arif NU 1 Cilongok and MTs Muhammadiyah Patikraja. The subjects of the study were head of madrasah, vice principal of madrasah, and madrasah teacher. Data collection techniques used observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques were interactive models consist of data collection, data reduction, data presentation and conclusions. Test the validity of data was triangulation.

The results of this research were a) the improvement of teacher's performance in MTs Ma'arif NU 01 Cilongok and MTs Muhammadiyah Patikraja Banyumas Regency was good and effective. This can be seen from the various efforts or steps that have been done by the two educational institutions. The improvement of teacher's performance in MTs Ma'arif NU 1 Cilongok was done by coaching and developing teacher profession and career, both in the form of education and training, and non-training. Meanwhile, MTs Muhammadiyah Patikraja conducted several programs and teacher upgrading activities in the form of seminars and workshops, MGMP, seeking new information independently, improving teachers' welfare and educational supervision, b) the improvement of teacher performance both in MTs Ma'arif NU 01 Cilongok and in MTs Muhammadiyah Patikraja Banyumas Regency has implication on education quality. This was realized with teachers always make learning plans, use varied learning methods and take into account the condition of learners before using certain methods in teaching and learning, and creating a conducive classroom climate. Effective and efficient learning can improve student achievement and the realization of quality education.

Keywords: Performance, Teachers, Implications, Quality, Education

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 158 Tahun 1987 No. 0543 b/u/1987 Tanggal 10 September 1987 tentang Pedoman Transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi sebagai berikut:

1. Konsonan

Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
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 dibawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zak	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	‘el

م	mim	m	‘em
ن	nun	n	‘en
و	waw	w	w
ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	ˆ	apostrof
ي	ya’	y	ye

2. Konsonan rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	ditulis	muta’addidah
عِدَّةٌ	ditulis	‘iddah

3. *Ta’Marbutah* di akhir kata Bila dimatikan tulis *h*

حِكْمَةٌ	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جِزْيَةٌ	ditulis	<i>ḡizyah</i>

(Ketentuan ini diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya)

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

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	ditulis	<i>Karamah al-auliya</i>
--------------------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta’marbutah* hidup atau dengan harakat *fathah* atau *kasrah* atau *ḡammah* ditulis dengan *t*.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	ditulis	<i>Zakat al-fiṭr</i>
-------------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

َ	<i>fathah</i>	ditulis	a
ِ	<i>kasrah</i>	ditulis	i
ُ	<i>ḡammah</i>	ditulis	u

5. Vokal Panjang

1.	<i>Fathah</i> + alif	ditulis	ā
----	----------------------	---------	---

	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	<i>Faḥah</i> + ya' mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	<i>tansā</i>
3.	<i>Kasrah</i> + ya' mati	ditulis	ī
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	<i>Ḍammah</i> + wawu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	<i>furūd'</i>

6. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥah</i> + Ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Faḥah</i> + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a`antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u`iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la`in syakartum</i>

8. Kata sandang Alif + Lam

- Bila diikuti huruf *Qamariyyah*
- Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya

السماء	ditulis	<i>As-Samā`</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawā'ial-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

MOTTO

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَآتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

(QS. Al-Hasyr [59]: 18)

PERSEMBAHAN

Al-Ḥamdulillāh, atas Rahmat dan Hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

- Bapak Sukimin dan Ibu Titi Ngaeni Tercinta, yang selalu merestui dan mendo'akan setiap langkah dalam kehidupanku.
- Suamiku Tercinta Ulum Badru Tamam, yang selalu setia mendampingi dan memotivasi penuh dalam kehidupanku.
- Anak-Anakku, Achmad Nabil Baehaqy dan Muhammad Ausathurramdan Faozi, yang selalu menjadi penyemangat hidupku.
- Sahabat-sahabatku, yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam penyusunan tesis ini.

KATA PENGANTAR

Al-Ḥamdulillâh, segala puji syukur ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi akhir zaman Muḥammad SAW, keluarga, sahabat dan kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul: “Kinerja Guru di MTs Ma’arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas”. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tesis ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada, yang terhormat:

1. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., Penasehat Akademik Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. Dr. H. Rohmad, M.Pd., Dosen Pembimbing, terimakasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.
5. Drs. Bowo Utama, Kepala MTs Ma’arif NU 1 Cilongok, beserta Dewan Guru dan Karyawan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.
6. Atik Restusari, M.Pd., Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja, beserta Dewan Guru dan Karyawan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.
7. Segenap dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

8. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mohon kepada Allah SWT, semoga jasa-jasa beliau akan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Penulis juga memohon atas kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi kesempurnaan tesis ini di masa mendatang.

Purwokerto, 15 Januari 2018



Hidayatun Apriani
NIM. 1423402116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
D. Sistematika Penulisan	13
BAB II KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH	15
A. Deskripsi Konseptual	15
1. Kajian tentang Guru	15
a. Pengertian Guru	15
b. Tugas dan Fungsi Guru	18
c. Guru sebagai Profesi	20
2. Teori Kinerja	25
a. Pengertian Kinerja	25
b. Pengertian Kinerja Guru	29
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	31
d. Indikator Peningkatan Kinerja Guru	36

e. Penilaian Kinerja Guru	38
3. Strategi Peningkatan Kinerja Guru	42
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	51
C. Kerangka Berpikir	55
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	58
B. Subjek dan Objek Penelitian	59
C. Teknik Pengumpulan Data	61
D. Teknik Analisis Data	65
E. Pengecekan Keabsahan Data	68
BAB IV KONDISI KINERJA GURU DI MTs MA'ARIF NU 01 CILONGOK DAN MTs MUHAMMADIYAH PATIKRAJA	73
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	73
1. MTs Ma'arif NU 1 Cilongok	73
2. MTs Muhammadiyah Patikraja	79
B. Kondisi Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas	83
1. MTs Ma'arif NU 1 Cilongok Kabupaten Banyumas	83
2. MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas	95
C. Implikasi Upaya Peningkatan Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas	117
1. Kinerja Guru MTs Ma'arif NU 1 Cilongok Kabupaten Banyumas	117
2. Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas.....	125
D. Analisis Data	134
BAB VI PENUTUP	152
A. Kesimpulan	152
B. Saran	153

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Pedoman Observasi

Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi

Lampiran 4 Dokumen Pendukung

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sekarang dituntut untuk menjawab tiga hal, yaitu: kemampuan memenuhi kebutuhan, kemampuan mengembangkan hidup yang bermakna, dan kemampuan memuliakan hidup yang bermakna. Pendidikan juga dihadapkan pada globalisasi, yang antara lain ditandai dengan industrialisasi pendidikan.¹ Oleh karena itu, persaingan antar lembaga penyelenggara pendidikan dan pasar kerja akan semakin berat. Pendidikan merupakan sektor penting dalam proses pembangunan nasional yang turut meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia suatu Negara. Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil, bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas SDM. SDM berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Menyadari pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan lebih berkualitas. Pendidikan lebih berkualitas seyogyanya meningkatkan kepribadian manusia, dan melakukan perbaikan dalam kehidupan.

Lembaga pendidikan harus mengupayakan segala cara untuk meningkatkan daya saing lulusan, produk-produk akademik dan layanan lainnya, yang antara lain dicapai melalui peningkatan mutu pendidikan. Semua pihak perlu menyamakan pemikiran dan sikap dalam peningkatan mutu pendidikan dalam menghadapi permasalahan tersebut.² Pemerintah, masyarakat, *stakeholder*, kalangan guru serta semua subsistem bidang pendidikan berpartisipasi mengejar

¹ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 1.

² Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm. 26.

ketertinggalan maupun meningkatkan prestasi pendidikan. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti: tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Sub sistem tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Tenaga pendidik menjadi sosok yang paling diharapkan dapat mereformasi tataran pendidikan. Tenaga pendidik menjadi mata rantai terpenting yang menghubungkan antara pengajaran dengan harapan akan masa depan pendidikan di sekolah yang lebih baik. Pandangan di atas, rasanya tidak mudah untuk menjadi guru dewasa ini, sebab guru menjadi fokus utama dari kritik-kritik permasalahan pendidikan di Indonesia.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan profesi yang penuh dengan tantangan. Guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari orang tua, masyarakat, *stakeholder*, pemerintah. Guru juga berhadapan dengan tuntutan perubahan yang begitu cepat, seperti informasi yang begitu mudah diakses melalui internet yang sudah barang tentu akan mengubah aspek-aspek pendidikan konvensional yang selama ini ditekuni.³ Hal ini tentu saja akan memaksa para guru untuk mengubah model dan metode belajar-mengajar yang selama ini dilakukan.

Menurut Suyanto, permasalahan guru di Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah mutu profesional (kompetensi) guru yang masih belum memadai dan jelas, hal ini ikut menentukan mutu pendidikan nasional. Mutu pendidikan nasional kita yang rendah, menurut beberapa pakar pendidikan, salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya mutu tenaga pendidik itu sendiri di samping faktor-faktor yang lain.⁴

Menurut Trianto dan Titik Triwulan Tutik, ada dua faktor setidaknya yang mempengaruhi kondisi kualitas pendidikan apabila dilihat dari sisi keberadaan guru: *Pertama*, kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru masih

³ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 109.

⁴ Suyanto, *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa* (Jakarta: Adicipta, 2001), hlm. 145.

sangat rendah; dan *Kedua*, masih banyaknya guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan.⁵ Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru dapat dikatakan profesional perlu dikukuhkan dengan pemberian sertifikat pendidik. Untuk itu, guru dapat memperoleh sertifikat pendidik jika telah memenuhi dua syarat, yaitu memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1/D-4 dan memiliki minimal empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.⁶

Dengan demikian, untuk memperoleh sertifikat pendidik minimal guru harus memiliki pendidikan S-1/D-4, yang dibuktikan dengan Ijazah. Tanpa Ijazah S-1/D-4 guru tidak dapat mengikuti uji sertifikasi, yang sama artinya tidak dapat memperoleh sertifikat pendidik. Persyaratan minimal pendidikan S-1/D-4 itu berlaku untuk semua guru mulai dari tingkat TK, SD, SMP dan SMA, khusus untuk dosen kualifikasi akademik melalui pendidikan tinggi program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.

Dari data statistik Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah tahun 2015/2016 menunjukkan bahwa dari jumlah total guru RA, MI, MTs, MA di Provinsi Jawa Tengah, yaitu 98.656 guru, dengan rincian: (1) Dari 16.534 guru RA, 9.518 guru sudah menyelesaikan S1 dan baru 3.837 guru yang bersertifikasi; (2) Dari 39.259 guru MI, 31.145 guru sudah menyelesaikan S1 dan baru 20.176 guru yang bersertifikasi; (3) Dari 30.592 guru MTs, 26.325 guru sudah menyelesaikan S1 dan baru 15.766 guru yang bersertifikasi; dan (4) Dari 12.274 guru MA, 11.028 guru sudah menyelesaikan S1 dan baru 5.883 guru yang bersertifikasi.⁷ Berdasarkan data tersebut, guru yang sudah bersertifikasi masih dibawah 50%, atau baru 45.662 guru RA, MI, MTs, MA di Provinsi Jawa Tengah.

⁵ Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi, dan Kesajahteraan* (Jakarta: Prestasi Pustaka Plubhiser, 2007), hlm. 14.

⁶ Depdiknas RI., *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 8-9.

⁷ Kementerian Agama, *Statistik Pendidikan Madrasah 2015-2016* (Semarang: Bidang Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, 2016), hlm. 73-115.

Menurut Mulyasa, faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru, antara lain disebabkan oleh: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis, apalagi membuka internet; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.⁸

Di antara faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu problem pendidikan, yaitu kompetensi guru yang rendah. Hal itupun bukan tanpa sebab. Selama ini profesi guru belum merupakan profesi yang menjamin kesejahteraan hidup. Tidaklah heran jika ditemui para guru yang mencari tambahan penghasilan di luar tugasnya sebagai pendidik. Untuk itu, tidak ada waktu untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan kreativitas dalam dunia pendidikan. Bahkan waktu untuk membaca dan menulis yang merupakan aktivitas yang erat kaitannya dengan profesi sebagai pendidikpun hampir tidak ada. Kalaupun ada tidak banyak guru yang masih mau melakukan aktivitas membaca, menulis dan melakukan penelitian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 40 ayat 2, berbunyi: “Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut: (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Rosdakarya, 2007), hlm. 10.

dan; (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁹

Dengan memiliki kewajiban yang telah dirumuskan di atas, ketika guru memasuki ruang kelas, guru dapat menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan dan kreatif sehingga siswa termotivasi dan aktif dalam mengikuti kegiatan proses belajar mengajar. Selain itu, seorang guru juga memiliki kewajiban untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu dengan memiliki kemampuan baik secara jasmani dan rohani agar pengajaran yang akan diberikan kepada anak didiknya dapat dilaksanakan dengan baik serta menjaga nama baik lembaga.

Guru merupakan orang yang pertama yang mencerdaskan manusia, orang yang memberi bekal pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai, budaya, dan agama terhadap anak didik, dalam proses pendidikan guru memegang peran penting setelah orang tua dan keluarga di rumah. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi suatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Figur yang satu ini akan senantiasa mendapat sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, sebab guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Mulyasa menyatakan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.¹⁰ Dengan kata lain,

⁹ Depdikbud RI., *UU RI No. 20 Tentang SISDIKNAS* (Bandung: Citra Umbara, 2004), hlm. 20.

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru...*, hlm. 5.

perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Dengan demikian kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan menggunakan faktor guru sebagai salah satu indeks utama. Itulah antara lain sebabnya mengapa guru merupakan faktor yang mutlak di dalam pembangunan. Makin bersungguh-sungguh pemerintah untuk membangun negaranya, makin menjadi urgen kedudukan dan peran guru dalam pembangunan tersebut. Sehingga sudah merupakan suatu keharusan bagi suatu negara untuk memperhatikan guru dari segi kompetensi dan kesejahterannya. Guru pada hakekatnya merupakan tenaga pendidik yang memikul beban berat tanggung jawab kemanusiaan, khususnya dalam mendidik generasi penerus bangsa menuju kecerahan dan melepaskan diri dari belenggu kebodohan.¹¹

Seorang guru dalam proses belajar mengajar diharapkan menggunakan berbagai variasi dalam penyampaian pelajaran. Hal ini, agar peserta didik tidak merasa bosan sehingga menciptakan pembelajaran yang aktif, untuk mencapainya maka diperlukan adanya kemampuan/kompetensi guru. Kompetensi guru menunjukkan kinerja dari seorang guru. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ lembaga. Kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan dari pekerjaan tersebut.

Guru dalam proses pembelajaran di kelas dipandang dapat memainkan peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi sukses dalam belajar. Samsudin memaparkan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-

¹¹ Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Sertifikasi Guru...*, hlm. vii.

batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.¹² Dalam keterangan lain, kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan.¹³ Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Seorang guru mempunyai prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Untuk mencapai prestasi yang telah dijadikan sebagai tolak ukur oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan peningkatan kinerja.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (pasal 1 ayat 1) dinyatakan: “Guru adalah pendidik 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”.¹⁴ Dengan demikian menciptakan iklim kinerja profesional kepada guru merupakan upaya mengoperasionalkan strategi yang mengakomodasi tugas utama guru dalam undang-undang tersebut secara optimal sehingga tercapai penciptaan nilai profesional dalam kinerja tim internal secara terintegrasi.

¹² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 16.

¹³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada Universty Press, 2005), hlm. 27.

¹⁴ Depdikbud RI., *UU RI...*, hlm. 1.

Kesediaan seseorang untuk mengerjakan sesuatu tidaklah efektif tanpa didukung oleh pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, aspek kemampuan dan kesediaan seseorang secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian, bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas.

Kemampuan yang terkait dengan tugas guru dilandaskan pada penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran. Dengan demikian, kinerja dimaknai dengan sejauhmana seseorang melakukan aktifitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya atau dengan kata lain kinerja sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan dikoordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tuntutan tugasnya.¹⁵

Selama ini lembaga pendidikan, termasuk di dalamnya madrasah, dipandang belum mampu memenuhi standar nasional pendidikan yang diharapkan. Madrasah masih dihadapkan pada berbagai persoalan pendidikan, baik yang menyangkut upaya peningkatan kualitas, pemerataan, relevansi, efisiensi dan efektivitas serta kapasitas pendidikan. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena madrasah belum mampu memberdayakan seluruh potensi yang dimilikinya. Kesenjangan antara kondisi objektif dan kondisi ideal menyebabkan keberadaan madrasah belum mampu diapresiasi masyarakat dengan baik. Oleh

¹⁵ Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm. 12.

karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mencapai kondisi ideal yang diharapkan sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Penelitian ini, akan mengambil dua lokasi penelitian, yaitu MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas. Ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini, di antaranya: *Pertama*, kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan manajer pendidikan yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan, serta sebagian kepala madrasah di Indonesia lemah di dalam kompetensi supervisi dan manajerial. *Kedua*, Persepsi masyarakat selama ini memosisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan, padahal seorang guru hanyalah salah satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. *Ketiga*, Di samping guru, kepala sekolah adalah pihak yang memegang peranan tidak kalah penting. *Keempat*, kajian empiris dengan tema ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, khususnya manajemen pendidikan, yang berjalan dengan pesat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 01 Cilongok Kabupaten Banyumas, merupakan salah satu madrasah swasta yang berada di Kecamatan Cilongok yang memiliki semangat mengembangkan dan melaksanakan MBS untuk meningkatkan mutu pendidikan. MTs tersebut banyak diminati masyarakat, hal ini terbukti dengan jumlah siswa terbanyak se-Kecamatan Cilongok yaitu sebanyak 623 anak. Dalam pengembangan sumber daya manusia, Kepala MTs Ma'arif NU 01 Cilongok sudah melakukan berbagai langkah manajemen untuk meningkatkan kualitas sumber daya guru yang ada. Karena salah satu problema yang ada di lingkungan MTs Ma'arif NU 01 Cilongok adalah kemampuan guru dalam menguasai materi serta strategi pembelajaran perlu untuk ditingkatkan sebagai upaya untuk memenuhi tuntutan yang sudah diemban oleh madrasah tersebut. Besarnya motivasi guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan jenjang pendidikan

merupakan bagian dari manajemen Kepala MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru.¹⁶

MTs Muhammadiyah Patikraja diawal berdirinya, masih memiliki sumber daya manusia yang sangat terbatas. Hal ini terlihat dari sejarah berdirinya lembaga pendidikan ini, dengan motto membimbing sepenuh hati agar sholih dan berprestasi, maka seluruh pendidik dan tenaga kependidikan berjuang keras untuk memajukan dan membesarkan lembaga ini. Untuk ukuran sebuah lembaga pendidikan, MTs Muhammadiyah Patikraja sekarang sudah menjadi sebuah lembaga pendidikan yang besar dan merupakan MTs favorit di Kecamatan Patikraja, bahkan peminatnya banyak yang berasal dari luar Kecamatan Patikraja.¹⁷ Seiring dengan permasalahan latar belakang di atas, maka peneliti memilih MTs Muhammadiyah Patikraja sebagai lokasi penelitian. Ada beberapa alasan pemilihan MTs Muhammadiyah Patikraja ini dijadikan sebagai lokasi penelitian. *Pertama*, berdasarkan pengamatan peneliti yang melihat MTs Muhammadiyah Patikraja ini merupakan salah satu sekolah menengah pertama Islam favorit yang ada di Kecamatan Patikraja, ini dapat dilihat dengan banyaknya orang tua yang memasukan anak-anaknya ke lembaga ini, bahkan banyak dari mereka yang berasal dari luar Kecamatan Patikraja. *Kedua*, prestasi yang dimiliki oleh MTs Muhammadiyah Patikraja ini baik dalam akademik ataupun non akademik. *Ketiga*, profesionalitas yang dimiliki para guru dan karyawan, ini bisa dilihat dari proses pendidikan pada lembaga ini yang terlihat kondusif dan semakin berkembang. Dengan berbekal petunjuk ini maka peneliti tertarik meneliti di MTs Muhammadiyah ini, karena peneliti akan melihat manajemen dan pola pengembangan sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang dilaksanakan oleh MTs Muhammadiyah Patikraja dengan memiliki ciri khas yang belum dimiliki lembaga pendidikan lain sehingga tercipta madrasah yang berkualitas, unggul dan mendapatkan sambutan yang positif dari masyarakat.

¹⁶ *Observasi dan Wawancara* dengan Kepala MTs Ma'arif NU 1 Cilongok pada tanggal 15 Desember 2016.

¹⁷ *Observasi dan Wawancara* dengan Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 21 Desember 2016.

Permasalahan yang muncul dari kedua madrasah tsanawiyah di atas, adalah sama-sama memiliki kelemahan terkait dengan masalah manajemennya. Manajemen pengembangan sumber daya manusia khususnya pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja tenaga pendidik, belum diterapkan secara sistematis dan optimal. Guna mewujudkan mutu pendidikan tersebut di atas, diperlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan berkualitas. Hal ini menjadikan pekerjaan atau tantangan bagi madrasah untuk merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan dan mengevaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik agar mampu meningkatkan mutu pendidikan. Permasalahan lain adalah guru yang sudah mendapatkan sertifikasi namun jam mengajarnya di sekolah tersebut tidak mencukupi dengan ketentuan sertifikasi sehingga guru mencari tambahan jam mengajar di sekolah lain agar jam mengajarnya terpenuhi yaitu 24 jam. Pengalaman kerja guru juga salah satu hal yang penting diperhatikan. Guru yang tidak mempunyai pengalaman dan berpengalaman tentu saja memiliki perbedaan besar. Guru yang tidak mempunyai pengalaman, menyebabkan pelaksanaan pembelajaran di sekolah menjadi kurang efektif. Kekurang-efektifan pelaksanaan pembelajaran berakibat menurunnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, perlunya perekrutan, pengembangan profesional serta penilaian kerja pada tenaga pendidik perlu dilakukan sebaik mungkin karena tidak hanya memenuhi kebutuhan sekolah akan tetapi berperan sebagai pendorong dan pelaksana bagi sekolah dalam mempengaruhi bentuk masa depan tersebut.

Tugas pengarah dan pembimbingan yang *notabene* termasuk tugas dari seorang guru dapat terwujud, jika dalam diri guru tersebut ada dorongan dan komitmen untuk melakukannya. Komitmen seorang guru dapat terlihat dari keberpihakan seorang guru secara psikologis dalam mengarahkan dan membimbing kegiatan belajar siswa sehingga kondisi pembelajaran belum efektif, yang ditandai oleh: kepedulian terhadap kesulitan belajar siswa, tingkat kehadiran yang tidak tinggi, dan lain-lain. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tanpa didukung kinerja guru yang berkualitas maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang

bermutu tinggi. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian “Kinerja Guru di MTs Ma’arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diungkapkan di atas, maka dapat difokuskan penelitian ini diarahkan atau dibatasi dengan rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di MTs Ma’arif NU 1 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimana implikasi upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan di MTs Ma’arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam kinerja guru di MTs Ma’arif NU 1 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implikasi upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan di MTs Ma’arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang kinerja guru di MTs Ma’arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, di antaranya:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Diharapkan menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan maupun tenaga pendidik yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan.

- 2) Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
 - 3) Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.
- b. Manfaat Praktis
- 1) Bagi kepala sekolah: hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi dan pertimbangan untuk meninjau kembali serta memberikan dorongan guna memecahkan permasalahan dalam rangka usaha peningkatan mutu tenaga pendidik, khususnya pada pengembangan kompetensi dan peningkatan kerjanya.
 - 2) Menambah wawasan dan pengalaman guru sebagai pendidik untuk selalu mengembangkan dan memotivasi diri, sehingga tercipta peningkatan kinerja di lingkungan sekolah.
 - 3) Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan salah satu sumber masukan dan motivasi guna perbaikan dan penyempurnaan peningkatan kinerja guru.
 - 4) Memberikan bahan kepada *decision-maker* (pembuat kebijakan) di bidang pendidikan, yakni Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian Agama dalam membuat kebijakan pendidikannya, sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan dapat tercapai lebih optimal.
 - 5) Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan nilai tambah bagi penelitian ilmiah selanjutnya dengan pokok bahasan yang sama sehingga penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dan lebih berkualitas sehingga dapat bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan.

D. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri atas lima bab, yaitu bab I sampai bab V. Di bawah ini rincian pembahasan masing-masing bab.

Bab Pertama Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah yang menjadi alasan pentingnya penulisan tesis ini. Pada bab ini, dikemukakan secara runtut tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua Kajian Teoritik Kinerja Guru Madrasah, dikemukakan teori-teori yang menjadi landasan penelitian. Pada bab ini dikemukakan teori-teori tentang kinerja guru madrasah. Bab ini meliputi, teori deskripsi konseptual tentang guru, teori kinerja, strategi peningkatan kinerja guru, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir.

Bab Ketiga Metode Penelitian, berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab Keempat Sajian dan Analisis Peningkatan Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, membahas tentang paparan jawaban sistematis rumusan masalah dari hasil temuan penelitian yang mencakup deskripsi lokasi penelitian yaitu MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas; kinerja guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, serta implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Subbab ketiga membahas hasil penelitian ini digunakan untuk mengklasifikasikan dan memposisikan hasil temuan yang telah dirumuskan dalam Bab I, kemudian peneliti merelevansikan dengan teori-teori yang dibahas dalam bab II, dan yang telah dikaji secara sistematis pada Bab III metodologi penelitian. Kesemuanya dipaparkan pada pembahasan sekaligus hasil penelitian didiskusikan dengan kajian teori.

Bab Kelima Penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan masalah aktual dari temuan penelitian yang dikemukakan pada bab terdahulu. Masalah-masalah tersebut dapat dijadikan bahan wacana, renungan atau bahan kajian penelitian selanjutnya, dan saran-saran permasalahan dari penelitian, menjadi alternatif solusi pada berbagai permasalahan lainnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, tentang kinerja guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kondisi kinerja guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas telah sesuai indikator Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang telah ditetapkan Kementerian Pendidikan Nasional, yang meliputi: perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi.

1. Kondisi kinerja guru MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya atau langkah-langkah yang diikuti, yaitu: (a) mengikutsertakan guru dalam diklat; (b) menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran seperti komputer, kertas, printer, LCD, dan layanan internet; (c) menghimbau/meminta guru saat rapat briefing untuk menggunakan fasilitas tersebut untuk kelancaran proses pembelajaran; (d) memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat ke kelas; (e) memberikan keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat; (f) menyediakan presensi dan mengecek secara berkala; (g) melakukan pengaturan meja guru agar mudah berkomunikasi baik sharing maupun diskusi sesama guru; (h) memberikan motivasi, arahan dan contoh kepada guru; (i) memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin baik secara umum dalam rapat briefing maupun dengan memanggil guru; (j) kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.

2. Implikasi dari upaya peningkatan kinerja guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, ternyata efektif sebab guru menjadi lebih baik, tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya mulai dari melakukan perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pembelajaran. Hal ini diwujudkan dengan para guru selalu membuat perencanaan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan memperhatikan kondisi peserta didik sebelum menggunakan metode tertentu dalam proses belajar mengajar, dan mewujudkan iklim kelas yang kondusif. Dengan terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien berakibat dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dan terwujudnya pendidikan yang bermutu. Peningkatan mutu pendidikan pada satuan pendidikan, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya peningkatan kinerja guru, baik di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja memerlukan adanya kepala madrasah yang handal, tangguh dan berkemampuan yang secara bersama-sama dengan seluruh pemangku kepentingan di madrasah dapat memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu kepada semua siswa. Kepala madrasah yang handal diharapkan dapat menjadi lokomotif dan kekuatan untuk membimbing, menjadi contoh, serta menggerakkan para guru dan karyawan dalam melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

B. Saran

Dari hasil penelitian tentang kinerja guru di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kementerian Agama
 - a. Kementerian agama sebagai lembaga pembina pendidikan madrasah harus merespon dan mengupayakan terhadap segala permasalahan yang dihadapi madrasah terutama dalam hal rendahnya mutu guru karena kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi guru, kompetensi guru yang tidak optimal disebabkan kurangnya kegiatan yang mendukung kemajuan

guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru seperti KKG, MGMP maupun organisasi profesi yang digunakan semaksimal mungkin untuk pembinaan guru untuk lebih memahami arti penting guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

- b. Pengawas sekolah dalam hal ini Pengawas Rumpun Madrasah tingkat Madrasah Tsanawiyah/Aliyah pada Kementerian Agama Kabupaten Banyumas akan lebih optimal hasilnya dalam hal pembinaan guru, bila menambah intensitas kunjungan/visitasi ke madrasah-madrasah serta membuat inovasi baru dan lebih kreatif dalam melakukan pembinaan dan supervisi terhadap guru di lingkup wilayah binaannya atau bila dimungkinkan untuk menambah personal Pengawas Rumpun Madrasah tingkat Madrasah Tsanawiyah/Aliyah, sehingga luasnya wilayah Kabupaten Banyumas dan pengawas, rasionya sebanding dengan jumlah madrasah se-Kabupaten Banyumas dan pembinaan ke madrasah-madrasah akan berjalan lebih optimal lagi dan semoga sesuai dengan harapan.

2. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebaiknya memperhatikan dan selalu memonitor keadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasahnyanya. Apalagi hal yang berkaitan dengan kinerja guru, kepala madrasah seharusnya membuka berbagai jenis kegiatan yang mendukung sebagai sarana pemberdayaan potensi-potensi tenaga kependidikan yang bekerja di lingkungan pendidikan sekolah secara efektif dan efisien sehingga mereka akan mampu bekerja secara produktif. Produktivitas sumber daya manusia (terutama tenaga pengajar) akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Semakin tinggi produktivitas tenaga pengajar maka akan semakin tinggi kualitas out put yang dihasilkan dan sebaliknya semakin rendah produktivitas tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas pengajarannya, maka akan semakin rendah pula output yang dihasilkan.

3. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- a. Hendaknya membuat perencanaan secara matang sebelum pelaksanaan pembelajaran sehingga kegiatan belajar mengajar akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu seorang guru juga betul-betul diharapkan mempersiapkan secara matang bahan yang akan diajarkan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suksesnya proses belajar mengajar.
- b. Hendaknya lebih meningkatkan kemampuan profesionalismenya dengan mengikuti kegiatan MGMP/MGBP, workshop, pendidikan dan latihan dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S2).

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Setelah adanya penelitian ini, sebaiknya diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengupas dan mengungkapkan secara lebih mendalam tentang problematika guru lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini, dan dapat disempurnakan sebagai bentuk kontruksi pemikiran oleh peneliti berikutnya dan upaya-upaya yang lebih baik dan harus dilakukan oleh pihak pengelola pendidikan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan umumnya, dan *di MTs Ma'arif NU 01 Cilongok dan MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas* khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. Jafar. *Pedoman Praktis Penelitian*. Jakarta: Pro Deleader, 2016.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Astuti, Dwi. “Implementasi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Tentaga Pendidik di MA Diniyyah Putri Lampung”. *Tesis*. PPs IAIN Raden Intan Lampung: tidak diterbitkan, 2016.
- Bafadhal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Barizi, Ahmad & Idris, Muhammad. *Menjadi Guru Unggul*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group, 2009.
- Danim, Sudarwan. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: PustakaPelajar, 2003.
- _____. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Rineka Cipta, 2006.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Depdikbud RI. *UU RI No. 20 Tentang SISDIKNAS*. Bandung: Citra Umbara, 2004.
- Depdiknas RI. *Instrumen Penilaian Kinerja Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta, Dirjen Dikdasmen, 2005.
- _____. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Fattah, Nanang. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Hadi, Sutrinno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset, 2004.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2005.

- Hasbi, Muhammad. “Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Pendidik Di MA Muallimat Nahdhatul-Wathan Pancor, Lombok Timur”. *Tesis*. PPs, UIN-Maliki Malang: tidak diterbitkan, 2010.
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: RajawaliPers, 2003.
- Herman, Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Graha Ilmu, 2009.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2009.
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya, 1993.
- Irianti, Jusuf. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendekia, 2008.
- Khairuroh. “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pemenuhan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Anwar, Pamoroh, Kadur Pemekasan”. *Tesis*. PPs, UIN-Maliki Malang: tidak diterbitkan, 2014.
- Kunandar. *Guru Profesional: Implemetasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Kuncoro, Mudrajad. *Strategi Bagaimana Meriah Keunggulan Kompetitif?*. tt.p.: Erlangga, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2000.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mujamal. “Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Penilaian dan Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Siswa di SMP Ma’arif NU 2 Paguyangan Kabupaten Brebes”. *Tesis* Program Pascasarjana IAIN Purwokerto, tidak diterbitkan, 2015.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- _____. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya, 2007.
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

- Munir, Abdulloh. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Qohin, Abd. "Pola Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di LPP Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto". *Tesis* Program Pascasarjana IAIN Purwokerto, tidak diterbitkan, 2015.
- Rachman, Maman. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. Semarang: IKIP Semarang, 1999.
- Restusari, Atik. "Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Guru di MTs Negeri Model Purwokerto Kabupaten Banyumas". *Tesis*. PPs, IAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2016.
- Rivai, Veithzal. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sanjaya, Wina. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN, 2006.
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo, 2006.
- Stoner, James A.F dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa: Alexander Sindoro. Jakarta: Gramedia Grup, 1996.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Suryasubroto, B. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta Bina Aksara, 1984.
- Suyanto. *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Jakarta: Adicipta, 2001.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi, dan Kesajahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Plubhiser, 2007.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.

LAMPIRAN

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 1 Cilongok



Wawancara dengan Nokhidin, Guru MTs Ma'arif NU 1 Cilongok



Wawancara dengan Wiwin Setiadi, Guru MTs Ma'arif NU 1 Cilongok



Suasana Pembelajaran di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok



Kegiatan Pembinaan Guru di MTs Ma'arif NU 1 Cilongok



Wawancara dengan Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja



Wawancara dengan MTs Muhammadiyah Patikraja



Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja melakukan Supervisi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Hidayatun Apriani
2. NIM : 1423402116
3. Tempat / Tgl Lahir : Banyumas, 21 April 1983
4. Agama : Islam
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Warga Negara : Indonesia
7. Pekerjaan : Guru
8. Alamat : Gancang RT 02 RW 01 Kecamatan Gumelar
Kabupaten Banyumas Kode Pos 53162
9. Email : hidayatun.apriani@yahoo.com
10. No. HP. : 082 227 706 602

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. MI Ma'arif NU Gancang lulus tahun 1995.
2. SMP Negeri 2 Ajibarang lulus tahun 1998.
3. MAN 2 Purwokerto lulus tahun 2001.
4. D2 Tarbiyah STAIN Purwokerto lulus tahun 2004.
5. S1 STAIN Purwokerto, lulus tahun 2010.
6. Program Pascasarjana IAIN Purwokerto, lulus teori tahun 2016.

Demikian biodata penulis ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan berani disumpah jika diperlukan. Semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Saya,



Hidayatun Apriani
NIM. 1423402116