

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTsN 1 KONAWE  
KEPULAUAN**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**OLEH:**

**ATIN NURJANNAH**

**18010103030**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI**

**2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI  
TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Kelurahan Baruga, Kendari Sulawesi Tenggara  
Telp/Fax. (0401) 3193710/ 3193710  
email : iaikendari@yahoo.co.id website : http://iaikendari.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan Judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan" yang ditulis oleh **ATIN NURJANNAH NIM. 18010103030** Mahasiswa Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** Fakultas **Tarbiyah dan Ilmu Keguruan** IAIN Kendari, telah diuji dan dipresentasikan dalam Skripsi yang diselenggarakan pada hari **Selasa** tanggal **22 November 2022** dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar **(S.Pd)**.

**Dewan Penguji Skripsi**

Ketua : **Prof. Dr. H. Zulkifli M  
M.Si, M.Pd.,**

(.....)

Sekretaris : **Dr. Syahrul M.Pd,**

(.....)

Anggota1 : **Dr. Mansyur M.Pd**

(.....)

Anggota2 : **Badarwan M.Pd.**

(.....)

Kendari, 04 Januari 2023  
Dekan

**Dr. Masdin M. Pd**  
NIP.

196712311999031002

*Visi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) :  
"Menjadi Program Studi Yang Menghasilkan Tenaga Kependidikan Yang Berkualitas,  
Berkepribadian Islami dan Berwawasan Transdisipliner Tahun 2025"*

## HALAMAN PERNYATAAN ORSINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa segala informasi dalam skripsi yang berjudul “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan “ dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Zulkifli M M. Si, M. Pd dan Dr.Syahrul M.Pd telah diperoleh dan disajikan sesuai dengan peraturan akademik dan kode etik IAIN Kendari. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan disuatu perguruan tinggi. Semua sumber rujukan rujukan yang digunakan dalam skripsi ini telah disebutkan di dalm daftar pustaka. Denga penuh kesadaran saya menyatakan bahwa jika skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiasi, yang dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Kendari, 23 November 2022



Atiq Nurjannah  
NIM: 18010103030

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**

Sebagai sevitass akademik Institut Agama Islam Negeri Kendari, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atin Nurjannah

Nim : 18010103030

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Jenis Karya : Skripsi

Dari pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Kendari. Hak **Bebas Royalti Noneksklusif (nonexklusif royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul

**“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTsN 1 KONAWA  
KEPULAUAN”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalties Institut Agama Islam Negeri Kendari berhak perangkat data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat kebenarannya.

Dibuat di: Kendari

Pada Tanggal: 4 Agustus 2023

Yang menyatakan



Atin Nurjannah

Nim:1801010303

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulisan Skripsi penelitian yang berjudul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 1 Konkep”** dapat diselesaikan. Sholawat dan salam semoga selalu senantiasa penulis sanjungkan baginda Rasulullah Muhammad *sallallahu alaihi wasallam* yang telah memperjuangkan Islam sehingga berkat kerja keras dan perjuangan beliau kita bisa menikmati indahnya Islam hingga pada saat ini.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari. Dalam penyelesaian skripsi ini saya ucapkan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada kedua orang tua saya Bapak Nasrun dan Ibunda Rasbia yang tak henti-hentinya memotivasi, mendoakan dan selalu memberikan dukungan materi maupun moril, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Melalui tulisan ini, penulis ucapkan Rasa syukur yang sedalam-dalamnya yang telah mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan serta kontribusinya. Maka saya mengucapkan terima kasih dan terutama kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Faizah binti Awad, M.Pd sebagai Rektor IAIN Kendari yang telah memberikan dukungan sarana dan fasilitas serta kebijakan yang mendukung penyelesaian studi penulis.
2. Dr. Masdin, M. Pd., sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan yang telah memberikan dukungan sarana dan fasilitas serta kebijakan dalam studi penyelesaian seluruh mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan.
3. Prof. Dr. H. Zulkifli M M.Si, M.Pd selaku pembimbing I saya yang telah memberikan arahan dan pembinaan guna keberhasilan studi penulis.
4. Dr. Syahrul M. Pd selaku pembimbing II. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Dr. Mansyur M.Pd selaku anggota tim penguji 1 yang telah membantu memberikan kritikan berupa saran guna kelancaran penyusunan skripsi penulis.
6. Badarwan M.Pd selaku anggota tim penguji 2 sekaligus ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan kritikan berupa saran guna kelancaran penyusunan skripsi penulis.
7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, yang telah membimbing dan melayani penulis dalam setiap urusan dengan sangat baik.
8. Terima kasih yang tiada tara untuk kedua orang tua saya yaitu bapak Muh. Nasrun S.Ag dan Ibu Rasbia S. Ag, yang telah menjadi orang tua terhebat,

yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa.

9. Kepada kedua saudara saya terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, dan motivasi serta doanya. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa.
10. Kepada rekan-rekan seperjuangan MPI A, terima kasih selalu memberikan motivasi serta pengalaman berharga dalam perjalanan menuntut ilmu.

Penulis berharap semoga setiap bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah disumbangkan dapat bernilai pahala di sisi Allah SWT.

Kendari, 12 Januari 2022

Penulis



**Atin Nurjannah**

**18010103030**

## ABSTRAK

Atin Nurjannah, Nim. 18010103030. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 1 Konawe Kepulauan. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Kendari, Pembimbing I: Prof. Dr. H. Zulkifli M M.Si., Pembimbing II: Dr. Syahrul M.Pd.

---

---

Penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian diolah dan dianalisis dengan menempuh langkah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan data. Dan subjek penelitian ini terdiri dari Kepala Madrasah dan Guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi diri dalam mengajar, melalui pelatihan workshop, untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tenaga pendidik di MTsN 1 Konawe Kepulauan. Kinerja guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan yaitu Setiap guru memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Mereka mempunyai andil dalam menentukan kualitas pendidikan. Misalnya saja pada awal pertemuan, materi yang diberikan biasanya adalah berupa motivasi-motivasi yang bisa menyemangati para siswa dalam mempelajari mata pelajaran yang akan diberikan oleh seorang guru demi tercapainya tujuan pembelajaran. Dalam penyusunan RPP, tentunya sudah harus ada persiapan mengenai bagian akhir dari proses belajar-mengajar, untuk bisa menilai keefektifan proses tersebut.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

## ABSTRACT

Atin Nurjannah, Nim. 18010103030. Human Resource Development in Improving Teacher Performance at MTsN 1 Konawe Kepulauan. Thesis of Islamic Education Management Study Program, Kendari State Islamic Institute, Supervisor I: Prof. Dr. H. Zulkifli M M.Sc., Advisor II: Dr. Syahrul M.Pd.

---

This study discusses the development of human resources in improving teacher performance at MTsN 1 Konawe Kepulauan. This study aims to determine and analyze the development of human resources in improving teacher performance at MTsN 1 Konawe Kepulauan.

This type of research uses descriptive qualitative methods with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out by observation, interviews, and documentation, then processed and analyzed by taking the steps of data collection, data reduction, data presentation and data conclusions. And the subjects of this study consisted of the Head of Madrasah and Teachers.

The results of this study indicate that the implementation of education and training for educators at MTsN 1 Konawe Kepulauan provides an opportunity to continue their education to master's degree descriptions in order to improve abilities and prepare quality human resources, and are competent in their fields, while the implementation of training is carried out to improve self-competence in teaching, through training workshops, to add insight and knowledge to educators at MTsN 1 Konawe Kepulauan. Teacher performance at MTsN 1 Konawe Kepulauan, namely that each teacher has the ability to plan, implement and evaluate learning. They have a stake in determining the quality of education. For example, at the beginning of the meeting, the material provided is usually in the form of motivations that can encourage students to study the subject that will be given by a teacher in order to achieve learning goals. In preparing lesson plans, of course, there must be preparation regarding the final part of the teaching and learning process, in order to be able to assess the effectiveness of the process.

**Keywords:** Development, Human Resources, Teacher Performance

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	6
1.3 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Definisi Operasional.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.4 Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.5 Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
2.2 Kinerja Guru.....	24
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru .....	24
2.2.2 Indikator Kinerja Guru .....	27
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	29
2.3 Penelitian Yang Relevan .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.3 Partisipan .....	34

3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5 Teknik Analisis Data .....	35
4.6 Pengujian Keabsahan Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN</b> .....	42
4.1 Deskripsi hasil penelitian .....	42
4.2 Pembahasan.....	71
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	78
5.1 Penutup.....	78
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKAN</b> .....	80
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1 Profil Sekolah .....	83
Lampiran 2 Pedoman Observasi .....	90
Lampiran 3 Pedoman Wawancara .....	91
Lampiran 4 Pedoman Dokumentasi .....	96
Lampiran 5 Lembar Hasil Observasi .....	97
Lampiran 6 Transkrip Hasil Wawancara.....	99
Lampiran 7 Lembar Hasil Dokumentasi .....	165
<b>DAFTAR TABEL</b>	
Tabel 4.1 Struktur Organisasi MTsN 1 Konawe Kepulauan .....	88
Tabel 4.2 Data Jumlah Guru MTsN 1 Konawe Kepulauan .....	89

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebelum terjadinya pengembangan SDM, ada beberapa tahap yang dari fungsi manajemen yaitu, pertama fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kedua, Sehermerhora menyatakan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan. Ketiga, seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah mempelajari riwayat hidup (*curriculum vittae*) para pelamar kerja. Kemudian riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. Kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain. Keempat, pelatihan dan pengembangan. Dimana pelatihan atau *training* adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian,

peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan. Pengembangan atau development adalah upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang beda ataupun lebih tinggi didalam perusahaan. (Kasmawati, 2019)

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah Satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekankan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi

disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisien pekerjaan. (Mukhlison Effendi, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan menghasilkan susunan kerja yang mampu membuat karyawan untuk lebih maju dalam mengembangkan keahlian dalam bentuk *softskill* maupun *hardskill*. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki arti yang luas. Pengembangan ini bisa melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga merupakan cara yang sangat bagus untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan teknologi serta kemajuan zaman saat ini. Kita memasuki era Masyarakat Ekonomi Asean yang mana sangat selektif sekali dalam memberikan kesempatan untuk tenaga kerja yang hanya memiliki kompetensi yang biasa saja. Kita juga dihadapkan banyak tenaga asing yang mulai memasuki serta memadati lapangan kerja yang ada di negara ini. Sehingga para tenaga kinerja pribumi harus bersaing dengan para karyawan yang dari negara lain. (Riniwati, 2016)

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat dari adanya proses pengadaan atau perekrutan manusianya, adanya kompensasi yang diberikan, adanya pengintegrasian antara unsur satu dengan unsur lainnya, serta adanya pemeliharaan guna tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

Karena pada dasarnya kembali ditegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang tidak terbatas dengan kesempurnaan penciptaan dan akal yang dimilikinya. (Novita, 2017)

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dalam hal ini merupakan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan adanya proses pembelajaran dan pelatihan guna meningkatkan kinerja serta kompetensinya pada masa sekarang merupakan persiapan untuk peningkatan kompetensi peran dan tanggung jawab dimasa yang akan datang. (Sakban, Ifnaldi Nurmal, 2019)

Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil dalam mencapai tujuan lembaga tersebut menghadapi berbagai tantangan dan rintangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Keberhasilan lembaga tersebut ditentukan oleh kompetensi manajer dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada.

Dengan demikian seseorang dikatakan sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas di lembaga pendidikan apabila dalam bekerja mempunyai pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam setiap tindakannya. Tidak tergesa-gesa dalam setiap pengambilan keputusan. Dalam bekerja memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaannya. Dalam pelaksanaannya juga demikian, sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar asal-asalan. Ia akan mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya serta akan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Seorang tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan perangkat

pembelajaran yang telah disusun. Seorang tenaga kependidikan akan memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya. (Rachman, 2018)

Pihak yang paling bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan adalah kepala sekolah, karena merupakan pimpinan disatuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang tinggi, kemampuan yang dimaksud adalah keterampilan manajerial seperti yang dikemukakan Paul Hersey, bahwa kepala sekolah perlu memiliki keterampilan *technical, human, and conceptual*. Kemampuan tersebut sangat berguna bagi kepala sekolah agar mampu mengelola sumber daya manusia di sekolah yang dipimpinnya (Maghfiroh, 2021)

Guru sebagai sumber daya manusia di lembaga pendidikan dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas utamanya mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa. Guru dikatakan sebagai guru profesional apabila sikap dedikatif terhadap tugas, komitmen dengan mutu, selalu mengupgrade kompetensi yang melekat dalam dirinya. Tugas guru memang tidak mudah, disamping dituntut profesionalisme, guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman termasuk perkembangan teknologi dan informasi. Hal tersebut perlu dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas kinerja guru

Maju tidaknya suatu lembaga pendidikan tergantung pada perencanaan, dan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni guna terlaksananya proses pendidikan

yang efektif agar tujuan lembaga pendidikan mudah untuk dicapai. Guru yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar asal-asalan, ia akan mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya serta akan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien (Mubarok, 2021: 133)

Berdasarkan hasil pra penelitian penulis pada tanggal 29 November 2021 dengan hasil wawancara bersama Kepala Sekolah di MTsN 1 Konawe Kepulauan oleh bapak Ismail S. Ag. Diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia di MTsN belum bisa dikatakan dengan baik, karena masih ada sebagian besar guru yang belum pernah mengikuti pelatihan, walupun memang kegiatan-kegiatan lain sudah terlaksana, tapi untuk pelatihan misalnya kegiatan yang di laksanakan pada tingkat provinsi maupun tingkat nasional masih kurang. Kemudian penempatan guru sudah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, namun karena masih kurangnya sumber daya manusia sehingga masih ada guru yang mengajar tidak sesuai bidangnya.

Adapun hasil observasi peneliti di MTsN 1 Konkep, pengembangan sumber daya manusia belum dikembangkan dengan baik sehingga guru/pendidik belum memperoleh kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas sebagai guru/pendidik, peneliti melihat juga bahwasannya masih ada sebagian guru yang tidak melaksanakan pembelajaran dengan baik.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis memfokuskan penelitian pada pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Bentuk Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan
2. Untuk Mengetahui Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan diatas maka, diharapkan penelitian ini

mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi penelitian akademisi dan mahasiswa lainnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan manfaat yang diperoleh yaitu menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan yang diperoleh selama di jenjang perkuliahan.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan terkait pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru sehingga memberikan efek positif.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan masyarakat terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru. Dan bisa dijadikan salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pedoman kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.

## **1.6 Definisi Operasional**

### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha-usaha meningkatkan kemampuan serta memfokuskan kinerja terhadap peranan tanggung jawab yang dimilikinya. Dalam penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud yakni usaha kepala sekolah sebagai pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil dari terlaksananya suatu peranan atau tanggung jawab seorang guru sebagai pendidik yang dimana hasil tersebut biasanya mencerminkan kemampuan kerja guru, jika kemampuan kerja seorang guru bagus maka kinerjanya akan semakin tinggi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sebelum mengetahui pengembangan sumber daya manusia, alangkah baiknya kita terlebih dahulu mengetahui pengertian pengembangan, pengembangan disini merupakan fungsi operasional yang kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan tersebut juga merupakan suatu usaha lebih meningkatkan kemampuan skill baik melalui teknis, teoritis, konseptual dan moral yang dimiliki karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaannya/jabatan yang dilalui memulai pendidikan dan latihan. (Ardana et al., 2012)

Di mana pengembangan ini biasanya sangat penting, karena untuk melatih para karyawan, para pekerja, dan lain-lainnya untuk lebih profesional dalam pekerjaannya masing-masing yang disesuaikan sesuai apa yang dibutuhkan.

Tidak hanya itu, akan tetapi pengembangan tersebut juga harus melibatkan kualitas seorang guru, adapun kualitas seorang guru di Indonesia bisa dicapai berbagai cara dan upaya, di antaranya adalah apa yang sudah dibuat oleh pemerintah, maka sebagaimana yang telah tertera di peraturan pemerintah, diakrenakan seorang guru dalam meningkatkan kualitas sebagai pendidik harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.

Dengan adanya guru yang berkualitas dapat dilihat dari empat kompetensi tersebut diatas, dari kompetensi pedagogik, bisa meliputi, serta pengelolaan pembelajaran peserta didik, dan memanfaatkan teknologi pembelajaran, serta pengembangan silabus, dikarrenakan memotivasi peserta didik dalam pengembangan potensi yang dimiliki. Dan juga dari aspek kompetensi kepribadian harus meliputi keimanan dan ketakwaan, akhlak, dan bijaksana, sserta jujur, dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik. Secara kepribadian seorang guru sangat besar pengaruhnya di dalam pengembangan peserta didik, dikarrenakan itulah yang akan menentukan menajdi pendidik dan pembina yang baik bagi peserta didiknya. Dimana akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan peserta didiknya, dikarenakan kepribadian adalah kualitas personal yaitu kemampuan seorang diri/pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Secara kompetensi social yang meliputi, cara berkomiikasi, mampu bergaul secara efektif dengan peserta didik, ssesama pendidik, pegawai dll. (Sidik, 2016)

Pengembangan (development) merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan karyawan baru ataupun lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan lembaga atau suatu instansi pendidikan saat ini maupun untuk masa depan. Setiap personil perusahaan/instansi pendidikan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien. Kualitas. Dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga

daya saing sebuah perusahaan/instansi pendidikan semakin besar. Pengembangan juga dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. (Hasibuan, 2012)

Menurut Mariot Tua Efendi H. latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Selanjutnya juga ditambahkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Gusman, 2014). Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada masa yang akan datang.

Pengembangan yang berarti suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral. Edwin B. Flippo mendefinisikan pengembangan sebagai berikut: Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh, sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. (Rahmaniyah, 2015)

Pada hakikatnya pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri (Awalla et al., 2018). Pengembangan adalah suatu sistem pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, yang berisi serangkaian peristiwa yang dirancang untuk mempengaruhi dan mendukung terjadinya proses belajar yang bersifat internal atau segala upaya untuk menciptakan kondisi dengan sengaja agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. P. Siagaan (2012:254) menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Untuk memahami pengertian sumber daya manusia perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja,

baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu sumber daya manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakat. (Hanggraeni, 2012)

Menurut (Ulfatin, 2016) sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pegawai, pekerja karyawan, yaitu orang-orang yang bekerja atau mempunyai pekerjaan. Sumber daya memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang

menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/manajemen sumber daya manusia. Menurut (Bukit et al., 2017) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Dalam sebuah lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor-faktor yang penting, hal ini disebabkan sumber daya manusia penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dengan melaksanakan sumber daya pula akan memberikan manfaat besar kepada lembaga, tim maupun individu. Sumber daya manusia (*human resources*) adalah salah satu hal penting dalam suatu organisasi, karena organisasi maju

tidaknya semua tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, kualitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, berpikir keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kualitas dan kuantitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* menurut Soekidjo Notoatmodjo secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro, dalam arti di lingkungan unit kerja maka sumber daya yang akan dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sehingga dengan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. (Chotimah & Fturrohman, 2014)

Menurut (Rowley & Jackson, 2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

(Mondy & Noe, 2016) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rencana yang dilakukan secara berkelanjutan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi melalui pelatihan, pendidikan dan program-program pengembangan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi (Priansa, 2014)

Menurut Gouzali pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Kadarisman, 2013)

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan serta suatu rencana yang dilakukan secara berkelanjutan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi melalui pelatihan, pendidikan dan program-program pengembangan.

### **2.1.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan penting dan strategis dalam rangka mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Menurut Lawrence tujuan pengembangan sumber daya manusia melalui kebijakan yang jelas dan kohensif dalam bidang pendidikan, pelatihan dan kesehatan serta ketenaga kerjaan pada semua jenjang baik skala organisasi maupun nasional. Menurut Reonald R. Sims yang dikutip oleh Adie E. Yusuf

dan Suwaarno dalam meeningkatkan kinerja, sehingga aktivitas pengembangan sumber daya manusia seharusnya dirancang dengan menggunakan informasi jabatan yang berkaitan dengan apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Apabila tujuannya mengembangkan karyawan untuk promosi dan kemajuan yang akan datang, maka aktivitas pengembangan sumber daya manusia harus diselaraskan dengan kriteria seleksi dalam penerimaan karyawan baru. Apabila tujuan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai budaya perubahan, maka akan lebih baik mengaitkan evaluasi kinerja dengan imbalan kerja (*rewards*) dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ( Yusuf & Suwarno, 2014)

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan meningkatkan profesionalisme dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

### **2.1.3 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengembangan**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam

melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual para sumber daya manusia, mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Gouzali yang dikutip M. Kadarisma mengemukakan manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: (Kadarisman, 2012)

- a) Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- b) Organisasi akan mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- d) Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok.
- e) Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- f) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- g) Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.
- h) Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

## 2. Perencanaan

a) Pengertian perencanaan sumber daya manusia

perencanaan sumber daya manusia disuatu organisasi adalah sangat penting bukan saja bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan bagi masyarakat. Keuntungan-keuntungan yang dapat ditarik dari perencanaan sumber daya manusia itu antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengefisienkan penggunaan sumber daya manusia.
- 2) Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi.
- 3) Membantu program penarikan tenaga dari bursa atau pasar tenaga kerja secara baik.
- 4) Pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis.
- 5) Dapat mengkoordinasi kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia.
- 6) Mengembangkan system sumber daya manusia

b) Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia terdiri dari kegiatan yang saling berkaitan.

1. Inventarisasi persediaan sumber daya manusia

Yaitu menelaah dan menilai sumber daya manusia yang ada atau tersedia saat ini (tentang jumlahnya, kemampuannya, keterampilannya, dan potensi pengembangannya), serta menganalisis penggunaan sumber daya manusia sekarang ini.

2. Perkiraan (ramalan) sumber daya manusia

Melakukan prediksi atau takdiran kebutuhan (permintaan) penawaran (suplai) sumber daya manusia di waktu yang akan datang, baik jumlah (kualitas), maupun kuantitasnya.

3. Penyusunan rencana sumber daya manusia

Memadukan kebutuhan (permintaan) dengan penawaran (suplai) sumber daya manusia, melalui rekrutmen (penarikan), seleksi, pelatihan, penempatan, pemindahan, promosi, dan pengembangan.

4. Monitoring dan evaluasi

Untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian tujuan sasaran perencanaan sumber daya manusia, perlu disusun rencana monitoring dan evaluasi serta indicator monitoring dan evaluasi tersebut.

#### **2.1.4 Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

1. Pengembangan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skill training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pengembangan Ulang

Pelatihan ulang (*training*) adalah pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

### 3. Pengembangan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

### 4. Pelatihan dan Pengembangan Tim

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

### 5. Pelatihan dan Pengembangan Kreatifitas

Pelatihan Kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasarkan pada penilaian rasional.

## **2.1.5 Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Untuk pengembangan sumber daya manusia harus dimulai dari rencana-rencana sumber daya manusia organisasi karena rencana ini menganalisa, meramalkan atau memprediksi dan menyebutkan kebutuhan organisasi untuk sumber daya manusia pada saat ini dan yang akan datang, selain itu perencanaan sumber daya manusia gerakan orang-orang dalam organisasi yang disebabkan oleh pensiun, promosi, dan pemindahan tugas. Selain itu

perencanaan sumber daya manusia menyebutkan kapabilitas yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut dimasa yang akan datang guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Proses pengembangan sumber daya manusia, pertama-tama dilakukan melalui penetapan rencana sumber daya manusia, dengan menyebutkan kapabilitas para individu yang dibutuhkan lebih dahulu. Kapabilitas tersebut tentu saja dapat mempengaruhi perencanaan. Kemampuan tertentu dapat mempengaruhi keputusan tentang promosi dan proses suksesi di dalam organisasi tersebut. Keputusan itu mempengaruhi dan dipengaruhi oleh keputusan penilaian atas kebutuhan pengembangan dalam organisasi. Dua kategori perencanaan pengembangan yang merupakan hasil dari penilaian kebutuhan organisasi dan individual. Terakhir, keberhasilan proses pengembangan harus dievaluasi dan dilakukan perubahan sesuai kebutuhan. (Priyatna, 2016)

(Usman, 2012) menyatakan bahwa, pengembangan guru dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi berikut:

1. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru.
2. Membuat program pengembangan guru.
3. Mengimplementasikan prgram pengembangan, dan
4. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.

Karena itu, pengembangan guru merupakan usaha kemampuan teknis, teoritis-konseptual, dan sikap guru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

## **2.2 Kinerja Guru**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memerlukan standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan (Nurafnih, 2019)

Kinerja merupakan sekumpulan proses. Hal ini menandakan bahwa kinerja bukan kegiatan tunggal, bukan pula hanya sebagai akibat. Sebaliknya kinerja merupakan serangkaian tindakan mulai dari rencana tindakan, proses melakukan tindakan evaluasi hasil tindakan yang melibatkan berbagai macam unsur termasuk perilaku manusia dan organisasi serta lingkungan yang mempengaruhi proses tersebut. Dalam bahasa sistem dengan demikian kinerja melibatkan input, proses dan output serta lingkungan yang melingkupi input-input-proses-output (Sobirin, 2014)

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Supardi, 2014) Memberikan pengertian bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan (Rivai, 2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perubahan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013)

Guru merupakan figur sentral bagi pelaksanaan pendidikan di sekolah, sebab guru memiliki peran, fungsi, dan kedudukan dalam menghantarkan

keberhasilan suatu pendidikan. Ketiadaan guru, tentu tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Selain itu, guru merupakan pihak yang selalu berhubungan dengan siswa secara langsung sehingga ia memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik siswa agar menjadi generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia (Muspawi, 2021)

Menurut (Djamarah, Syaiful & Zain, 2015) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Selain itu guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya (Danim, 2017)

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Menurut (Uno, 2012) Terdapat dua tugas dari yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Menurut (Darmadi, 2018) Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kinerja

dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Barnawi & Arifin, 2014) Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Selanjutnya menurut (Wahyudi, 2012) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam periode tertentu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja seorang guru baik maka hasil kerjanya akan semakin tinggi, kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

## 2.2.2 Indikator Kinerja Guru

(Supardi, 2013) menjelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian, begitu pula dengan menempatkan guru pada bidang tugasnya. Selain itu, kita harus mampu mengetahui indikator kinerja guru.

### 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yakni dalam hal mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran

### 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

### 3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan atau mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran serta proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam membuat tes tertulis, lisan dan tes perbuatan.

Indikator kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang dihasilkan oleh seorang guru. Indikator tersebut menurut Supardi meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan

### **2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Sudarwan Danim, menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Baik atau tidaknya kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan guru itu sendiri, hal ini dapat dilihat melalui tingkat pendidikan dan proses pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik dalam bentuk ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dipengaruhi oleh pola pikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang tersebut lebih tinggi maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan diajarkan kepadanya. Sehingga akan baik karena adanya dukungan dari keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

- 2) Peninjauan pengajaran, yaitu rangkaian kegiatan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mereka. Kepala sekolah ditugaskan agar memberikan panduan, bantuan, pengawasan dan penelitian tentang masalah yang berkaitan dengan perkembangan pengajaran dalam bentuk peningkatan program dan kegiatan belajar. Sasaran supervisi ditunjukkan untuk membaca situasi yang memungkinkan terdapat didalam tujuan pendidikan secara optimal.
- 3) Kinerja guru yang dipengaruhi oleh program peningkatan sebagai upaya memperoleh kinerja yang baik. Oleh karena itu, guru diminta agar mempunyai kemampuan akademik yang memadai dan dapat menerapkan ilmu pengetahuan kepada siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini ditentukan oleh kemampuan guru dalam menunjukkan cara dalam menyampaikan materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar sehingga guru perlu mengikuti program penataran.
- 4) Pengaruh iklim di sekolah akan mempengaruhi kinerja guru, diantaranya: manajemen kelas yang mengarah pada pengaturan siswa, serta pengaturan fasilitas (sarana dan prasarana). Selain itu, hubungan pribadi yang baik antara guru dengan kepala sekolah dan siswa akan membuat suasana sekolah lebih menyenangkan. Hal ini merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.
- 5) Kondisi fisik dan mental yang baik sangat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Oleh karena itu, faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan begitu pula kondisi mental guru, apabila kondisi mentalnya baik, maka guru tersebut akan mengajar dengan baik.

- 6) Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Sehingga guru harus berkonsentrasi pada saat mengajar, guru diwajibkan memperhatikan tingkat pendapatan serta jaminan kesejahteraan lainnya, seperti administrasi intensif, kenaikan gaji dan asuransi kesehatan.
- 7) Suasana kerja ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu melaksanakan kepemimpinan di sekolah. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai jika guru terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- 8) Kemampuan eksekutif kepala sekolah memiliki peran dalam peningkatan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan pola kerja sama antara individu yang melibatkan satu sama lain pada satu unit kerja dalam proses pencapaian tujuan pendidikan serta tidak dapat dipisahkan dari kegiatan administrasi. (Nurafniah, 2019)

### **2.3 Penelitian Yang Relevan**

1. ASDIR (2020), melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN Palopo”. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kinerja guru di MAN Palopo dapat dikategorikan baik atau memadai, hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan oleh para guru, baik pembelajaran di kelas ketika jam pelajaran berlangsung

maupun di luar jam mengajar pada kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler. Serta penerapan sumber daya manusia oleh kepala sekolah di MAN Palopo sudah dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal: penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja serta kompetensi/pemberian honor insentif sesuai tugas, beban kerja dan kegiatan guru di MAN Palopo.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, pada penelitian terdahulu lebih memfokuskan penerapan sumber daya manusia dan kinerja guru. Sedangkan penelitian ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia.

2. Rahmi Pata (2017), melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: sumber daya manusia di SD Unggulan Puri Taman Sari dapat dikategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitas. Kinerja guru cukup baik dengan melihat kegiatan yang dilakukan oleh para guru baik pembelajaran di kelas ketika jam pelajaran berlangsung maupun di luar jam mengajar pada kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler. Penerapan manajemen sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar, dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi/pemberian honor insentif.

Perbedaan penelitian terdahulu yaitu berfokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru. Sedangkan penelitian ini tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Neng Sri Mulyati (2017), melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru, guru/tenaga pendidik semaksimal mungkin menjalankan profesinya. Pengelolaan sarana prasarana di MTsN Gedong Asem Kabupaten Cianjur telah dilaksanakan dengan baik. Namun perlu peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan dan tanggung jawabnya.

Perbedaan penelitian terdahulu yaitu terletak pada bentuk upaya yang dilakukan. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti melalui pengembangan sumber daya manusia.

4. Abdul Aziz H. (2012), melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN Bau-bau”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal. Terdapat beberapa praktik MSDM yang ada di MTsN Bau-bau, yakni perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi guru MTsN

Bau-bau, pelatihan dan pengembangan guru, kompensasi. Dampak strategi MSDM sangat bermanfaat terhadap kinerja guru MTsN Bau-bau. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada obyek penelitian yaitu strategi manajemen sumber daya manusia sedangkan penelitian ini meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yang akan penulis lakukan adalah dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Dimana data deskriptif ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan, menguraikan atau menggambarkan kejadian yang penulis dapatkan di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pengambilan lokasi penelitian ini yaitu di MTsN 1 Konawe Kepulauan yang berada di Jl. Lagoea No. 01 Jl. Poros Langara-Munse, Desa Tangkombuno Kec. Wawonii Timur Laut Kabupaten Konawe Kepulauan, Pengumpulan data selama 3 bulan, dimulai bulan Juli sampai dengan September 2022.

#### **3.3 Partisipan**

Partisipan atau orang yang ikut berperan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan beberapa guru di Lembaga Pendidikan MTsN 1 Konawe Kepulan.

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang valid dan akurat, penulis melakukan:

1. Pengamatan (*Observasi*)

(Herdiansyah, 2013) Menyatakan observasi adalah sebagai suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti mengamati secara langsung kegiatan yang ada pada MTsN 1 Konawe Kepulauan.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi melalui Tanya jawab antara peneliti dengan informan yang diteliti atau subjek penelitian yaitu Kepala Madrasah di MTsN 1 Konawe Kepulauan.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Dari kegiatan dokumentasi penulis dapat menggunakannya sebagai data dalam sebuah kegiatan (Gunawan, 2013) Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengambil gambar berupa foto, file dokumen, arsip, dan merekam hasil wawancara.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Analisis data terdiri dari 4 alur yaitu kegiatan yang terjadi bersamaan yaitu: Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/Verifikasi. (Rijali, 2018) Ketiga alur tersebut yaitu:

#### 1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan penajaman dan melalui pencarian data selanjutnya.

## 2. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus sejalan pelaksanaan penelitian berlangsung. Tahapan reduksi data merupakan bagian kegiatan analisis sehingga pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dikode, dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian tersebut.

## 3. Penyajian Data (*Display data*)

Penyajian data adalah suatu kegiatan ketika suatu kumpulan informasi dikumpulkan, sehingga memberikan kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berupa catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan dan bagan, sehingga lebih mudah untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulannya benar atau dianalisis ulang.

## 4. Penarikan Kesimpulan (*Verifcation*)

Penarikan kesimpulan adalah langkah keempat atau terakhir dalam proses analisis. Penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti terus menerus sementara di lapangan. Kesimpulan ini mula-mula belum jelas,

namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.

#### 4.6 Pengujian Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi *uji credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2014:270).

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

##### 1. Uji Credibility

Dalam sugiyonoo (2014: 270) uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketentuan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *memberchek*.

##### a. Perpanjangan pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan peneliti kembali kelapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun yang baru. Sehingga, hubungan peneliti dengan nara sumber akan terbentuk *raport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai, sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.

##### b. Meningkatkan ketekunan

Peneliti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

Dengan meningkatkan ketekunan tersebut, maka peneliti akan melakukan pengecekan kembali data yang telah ditemukan salah atau tidak. Sehingga, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang terjadi.

c. Triangulasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *kredibilitas* yang dilakukan dengan triangulasi, dalam penelitian kualitatif yang menggunakan uji kepercayaan atau uji *kredibilitas* yaitu diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, sehingga ada tiga macam *triangulasi*, di antaranya: (Sugiyono, 2016)

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu seorang peneliti melakukan pengecekan data dengan mencari informasi dari berbagai sumber yang lain.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik yaitu menguji ulang kredibilitas data dengan melakukan penelitian kepada sumber yang sama, namun menggunakan teknik yang berbeda.

3) Triangulasi Waktu

Waktu juga akan sangat mempengaruhi *kredibilitas* suatu penelitian, sehingga dimungkinkan akan mendapatkan informasi yang berbeda ketika melakukan wawancara atau observasi di waktu yang berbeda. Apabila hasil pengujian berbeda, maka penelitian atau wawancara dan observasi bisa dilakukan dengan berulang-ulang menemukan hasil yang pasti.

d. Diskusi dengan teman

Peneliti melakukan diskusi dengan teman atau orang lain yang paham dengan data data tersebut sehingga data menjadi semakin valid.

e. Analisis kasus negatif

Ketika peneliti menemukann adanya ketidaksesuaian pada data, maka dilakukanlah analisis ini, yang berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat di percaya

f. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi yang di maksud adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara.

g. Mengadakan *membercheck*

*Membercheck* adalah proses pengecekan data yang di peroleh peneliti kepada pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pmbri data berarti data tersebut sudah valid. Sehingga

semakin dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsiran tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsiran tidak disepakati oleh pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

## 2. Uji *Transferability*

*Transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. (Sugiyono, 2007:276)

Pertanyaan yang berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung pada si pemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda di situasi sosial yang berbeda validitas nilai transfer masih dapat dipertanggungjawabkan.

## 3. Uji *Dependability*

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula.

Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang

independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bias dimulai ketika bagaimana peneliti memulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

#### 4. Uji *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standard *confirmability*.

Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggung jawabkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.2 Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **4.2.1 Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan**

Data penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru diperoleh melalui pengumpulan data dengan observasi dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru.

###### **a. Pelaksanaan Pendidikan**

Pelaksanaan pendidikan merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana untuk menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam proses belajar mengajar. Langkah pertama dalam pelaksanaan pendidikan adalah dengan melanjutkan pendidikan S2.

Sesuai dengan hasil wawancara kepala sekolah MTsN 1 Konawe Kepulauan Bapak Ismail, S. Ag pada tanggal 20 Juli 2022. Beliau menegaskan bahwa:

Untuk pelaksanaan pendidikan kalau misalnya ada peluang untuk mengikuti program S2, saya tinggal memberikan atau menyampaikan kepada guru yang bersangkutan apakah dia bersedia melanjutkan pendidikannya atau bagaimana, kalau memang dia bersedia maka tinggal saya lengkapi apa yang dia butuhkan semacam berkas dan lain sebagainya.

Bapak Ismail S. Ag juga menyatakan bahwa:

Kalau untuk kriterianya tidak ada, yang penting dia sudah sarjana maka disilahkan melanjutkan S2. Jadi tidak mesti ada kriteria baru bisa lanjut, kalau gurunya siap ya disilahkan.

Kemudian terkait persoalan biaya untuk melanjutkan pendidikan, kepala sekolah juga menjelaskan bahwa:

Kalau soal biaya pihak sekolah belum bisa memberikan bantuan, jadi biaya harus ditanggung sendiri oleh guru.

Guru atau tenaga pendidik melanjutkan pendidikannya maka otomatis tenaga pendidik berkurang hal ini berdampak pada kekosongan mata pelajaran di MTsN 1 Konawe Kepulauan. Sebagai kepala sekolah di MTsN 1 Konawe Kepulauan tentunya harus mempunyai solusi atau langkah yang dilakukan agar supaya mata pelajaran tersebut tidak kosong, sehingga siswa bisa melaksanakan proses pembelajaran.

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah yaitu bapak Ismail S. Ag pada tanggal 27 September 2022 yang mengatakan bahwa:

Langkah yang harus dilakukan adalah mencari guru yang sama mata pelajaran, baik itu di dalam sekolah maupun di luar sekolah agar pelajaran tetap berjalan dengan baik, kemudian kekosongan tersebut akan diisi oleh guru mata pelajaran yang sama, sampai guru yang mengikuti pendidikan tersebut menyelesaikan pendidikannya.

Dari pernyataan tersebut, bisa disimpulkan bahwa tenaga pendidik yang ada di MTsN 1 Konawe Kepulauan diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 guna untuk meningkatkan kemampuan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan berkompeten dibidangnya.

Dalam melanjutkan pendidikan, kepala sekolah tentunya memberikan dorongan kepada setiap guru atau tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan, hal ini dilakukan supaya guru-guru di MTsN 1 Konawe

Kepulauan dapat meningkatkan kemampuan serta kualitas proses belajar mengajar.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Madrasah bapak Ismail, S.

Ag:

Tentunya sebagai kepala sekolah pastinya saya selalu mendukung dan mendorong setiap guru agar melanjutkan pendidikan lebih tinggi, dengan cara memberikan motivasi dan masukan, kemudian dengan memberikan kebebasan dan peluang bagi siapapun yang ingin melanjutkan pendidikan.

Guru atau tenaga pendidik di MTsN 1 Konawe Kepulauan sebagian besar mempunyai keinginan untuk melanjutkan pendidikan namun terdapat beberapa kendala yang menyebabkan guru-guru kurang berminat untuk melanjutkan pendidikan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah yaitu bapak Ismail S. Ag pada tanggal 27 September yang menyatakan:

“Sebenarnya sebahagian guru ingin sekali melanjutkan pendidikan, kecuali ada beberapa yang berumur hampir 50 atau 50 tahun keatas, ya mereka masih tanda tanya”. Persoalan kendala sehingga guru-guru tidak berminat melanjutkan pendidikan adalah yang pertama persoalan biaya karena guru disini 80% honorer, kemudian persoalan waktu karena jarak tempuh yang begitu jauh.

Dalam pelaksanaan pendidikan, guru yang mengikuti atau melanjutkan pendidikan berpengaruh pada status akreditasi sekolah. Karena semakin tinggi pendidikan seorang guru maka kualitas guru juga akan semakin meningkat, hal tersebut berpengaruh pada akreditasi sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Ismail S. Ag pada tanggal 28 September yang menyatakan bahwa:

Pasti sangat berpengaruh terhadap nilai akreditasi, sebab status pendidikan itu tinggi skor nilainya dalam penilaian akreditasi. Kemudian semakin banyak guru yang berkualifikasi pendidikan tinggi maka semakin tinggi pula nilai akreditasi sekolah pada standar pendidik.

Berkaitan dengan lembaga pendidikan yang dapat diikuti oleh guru dalam pelaksanaan pendidikan bagi tenaga pengajar yang ada di MTsN 1 Konawe Kepulauan, penentuannya diputuskan berdasarkan keperluan atau arahan dari lembaga pelatihan tersebut.

Bapak Ismail, S. Ag juga menyatakan:

Setiap tahun ada yang namanya pelatihan mata pelajaran, katakanlah di balai diklat keagamaan di kota Makassar, diperuntukkan bagi para guru mata pelajaran. Jadi, kalau misalnya guru bahasa Indonesia yang baru-baru ini diminta satu orang berarti tinggal saya putuskan bahwa guru bahasa Indonesia atau guru mata pelajaran lain harus ikut pelatihan ke Makassar.

Kemudian Kepala Madrasah yaitu bapak Ismail S. Ag juga menyatakan bahwa: “Ada kriteria yang disampaikan lembaga tempat mengikuti pelatihan”.

Adapun penyebab guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan yang kurang bersemangat untuk melanjutkan pendidikan yaitu karena persoalan biaya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Ismail S. Ag bahwa:

Sebabnya antara lain persoalan biaya, karena kebanyakan guru-guru di MTsN ini sedang membiayai anaknya yang sedang sekolah baik di SMA maupun di perguruan tinggi atau kesibukan masing-masing dari gurunya, sehingga para guru tidak berlomba-lomba melanjutkan pendidikan.

Kendala yang sering dialami oleh guru atau tenaga pendidik di MTsN 1 Konawe Kepulauan dalam berlomba-lomba untuk melanjutkan pendidikan tersebut, tentunya sebagai kepala madrasah harus mempunyai cara agar guru-guru tersebut termotivasi untuk melanjutkan pendidikan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Ismail S. Ag bahwa:

Tentunya saya selaku kepala sekolah disini, saya hanya sebatas memberikan dorongan dan juga menyemangati bahwa untuk menyesuaikan perkembangan pendidikan kedepan sangat dibutuhkan kualifikasi pendidikan yang memadai. Dan saya juga menyarankan mereka yang punya program beasiswa.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan di MTsN 1 Konawe Kepulauan ialah dengan cara memberikan kebebasan atau memberikan peluang terhadap setiap guru yang ingin melanjutkan pendidikannya dan memberikan pelatihan-pelatihan bagi tenaga pendidik agar lebih bertanggung jawab dan berkualitas.

#### b. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan guru merupakan pelatihan untuk tenaga pendidik dalam kegiatan mengajar di ruang kelas, pelatihan mencakup tehnik merencanakan pengajaran serta cara untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif. Pelaksanaan pelatihan di MTsN 1 Konawe Kepulauan selalu dilaksanakan dalam hal ini untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah berupaya untuk mengikuti program pelatihan yang ada. Hal tersebut menjadi upaya sekolah agar mampu meningkatkan skill dan menyesuaikan dengan kompetensi yang ada.

Sebagaimana wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Madrasah yaitu Bapak Ismail S. Ag yang menyatakan bahwa:

Pertama kalau persoalan pelajaran ya harus melalui workshop, workshop itu salah satu kegiatan untuk peningkatan mutu pendidikan dalam hal ini tenaga kependidikan, dalam hal ini guru-guru yang ada di sekolah, kemudian ada yang namanya kegiatan asesmen peningkatan mutu pendidikan. Kalau setiap semester jenis pelatihan di

awal tahun pelajaran yang selalu kita laksanakan itu internal. Artinya di sekolah ini adalah tentang bedah kurikulum, pelatihan workshop, kurikulum peningkatan mutu pendidikan. Guru-guru wajib sebenarnya mengikuti pelatihan, artinya tergantung dari mata pelajaran apa permintaannya, misalnya mata pelajaran SKI mau tidak mau dia harus berangkat mengikuti pelatihan, Matematika begitu juga. Jangan dikosongkan karena ini demi meningkatkan atau peningkatan sumber daya tenaga kependidikan di Madrasah ini.

Pelaksanaan pelatihan di MTsN 1 Konawe Kepulauan sudah terlaksana seperti pelatihan workshop, kurikulum. Pelatihan tersebut dilaksanakan di sekolah pada setiap tahunnya. Tetapi untuk pelatihan eksternal tidak semua guru yang sudah mengikuti. Seperti yang diungkapkan kepala madrasah yaitu bapak Ismail S. Ag yang menyatakan bahwa:

Kalau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah sudah semua guru, tetapi kalau eksternal belum semua guru, seperti pelatihan perbidang studi belum semua guru mengikuti pelatihan tersebut. Tetapi kalau berupa workshop semua guru sudah sering mengikuti.

Kalau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah setiap tahun, seperti workshop, kurikulum.

Terkait perbedaan kualitas seorang guru sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Bapak Ismail S. Ag menyatakan bahwa:

Ada perbedaan terutama pelatihan yang dilaksanakan diluar sekolah, baik itu cara memberikan materi ajar atau penggunaan metode maupun kegiatan lainnya. Dan juga tentu berbeda kualitasnya karena guru yang telah mengikuti pelatihan pasti banyak mendapatkan ilmu baru, khususnya mengenai pengembangan pembelajaran yang kekinian.

Guru atau tenaga pendidik diharuskan mengikuti pelatihan, agar mengembangkan, meningkatkan dan memperbaiki kinerja seorang guru. Kemudian demi meningkatnya sumber daya tenaga kependidikan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah yaitu bapak Ismail S.

Ag yang menyatakan bahwa:

Wajib sebenarnya, artinya tergantung dari mata pelajaran apa permintaannya, misalnya mata pelajaran SKI mau tidak mau dia harus berangkat mengikuti pelatihan, matematika begitu juga. Jangan dikosongkan karena ini demi meningkatkan atau peningkatan sumber daya tenaga kependidikan di madrasah ini.

Kemudian bapak Ismail S. Ag juga menyatakan bahwa: “Karena yang kita inginkan ada perubahan demi tercapainya sumber daya manusia yang lebih baik”.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa guru untuk mendapatkan informasi lebih lanjut. Terkait upaya untuk meningkatkan kompetensi diri dalam mengajar, maka para guru diharuskan untuk tetap mengupgrade diri, hal ini bisa dilakukan dengan mengikuti workshop, melanjutkan pendidikan, dan atau mengikuti pelatihan yang ada. Baik dalam lingkup Internal sekolah, maupun pada tingkat kota. Hal ini juga diungkapkan oleh beberapa guru MTsN 1 Konawe Kepulauan.

Berikut ini sekilas hasil wawancara dengan guru Ips Terpadu yaitu Ibu Nurmawati S. Pd pada tanggal 25 Juli 2022 menyatakan bahwa:

Pelatihan yang sering saya ikuti pertama ada chots kedua workshop dan kemudian pengembangan kurikulum”.

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Siti Salma, S. Ag selaku guru mata pelajaran SBK yang mengatakan bahwa:

Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu yang pertama workshop dimana kegiatan ini tentu saja untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan saya dan bagi guru-guru yang lain.

Pelaksanaan pelatihan di MTsN 1 Konawe Kepulauan dilakukan dengan pelaksanaan kegiatan berupa pelatihan pengembangan kurikulum dan workshop profesionalisme guru. Kegiatan ini dilakukan guna meningkatkan dan menambah wawasan guru di MTsN 1 Negeri Konawe Kepulauan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Jumardi, S. Pd yang mengatakan bahwa: “Pernah mengikuti tapi jarang, karena tidak diutus diutus dari pemangku kebijakan”

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara bersama guru mata pelajaran SKI yaitu Ibu Rasbia, S. Ag yang menyatakan bahwa:

Iya, sering. Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu chots, workshop dan juga pengembangan kurikulum pelatihan yang diadakan di MTsN 1 Konawe Kepulauan dilakukan dengan kegiatan pelatihan workshop. Pelatihan ini diadakan agar supaya tenaga pendidik yang ada di Lembaga pendidikan ini memiliki wawasan dan pengetahuan terkait berjalannya proses belajar mengajar.

Hal serupa juga dikatakan oleh guru mata pelajaran Bahasa Arab Terpadu yaitu ibu Siti Ramsa S. Ag yang menyatakan bahwa:

Iya, saya sering mengikuti pelatihan. Salah satu kegiatan yang biasa saya ikuti untuk meningkatkan profesionalisme guru pelatihan pengembangan kurikulum yang dimana seorang guru itu harus mampu mengembangkan pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran itu tercapai dengan baik, jadi saya sebagai guru harus memiliki panduan yaitu kurikulum. Dengan mengembangkan kurikulum maka akan menambah kualitas pembelajaran. Selain kegiatan pengembangan kurikulum, kami juga biasanya melakukan pelatihan berupa workshop.

Kemudian disampaikan oleh bapak Hudrin S. Pd selaku guru Penjaskes yang menyatakan bahwa: “Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu yang

workshop, kegiatan ini guna untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi saya dan guru lain”.

Dan diperkuat lagi oleh bapak Sofyan SS selaku guru Bahasa Inggris bahwa: “Iya, saya sering mengikuti pelatihan, Jenis pelatihannya yaitu seperti penyusunan soal-soal chots, kemudian pengembangan kurikulum mata pelajaran bahasa Inggris, kemudian workshop”.

Guru-guru melakukan pelatihan dengan tujuan agar menjadi profesional dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Nurmawati S. Pd selaku guru Ips menyatakan bahwa:

Sebagai guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Maka dari itu, sekarang ini guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi, tetapi juga mampu mengikuti perkembangan dan ilmu pengetahuan yang ada.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Siti Salma S. Ag yang menyatakan bahwa:

Untuk tujuan mengikuti pelatihan sebagai guru kami memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan itu yang tentukan adalah kinerja guru. Maka sekarang ini guru dituntut untuk menguasai materi dan juga guru harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang ada.

Dan diperkuat lagi dalam wawancara bersama bapak Jumardi S. Pd yang menyatakan bahwa:

Kami selaku guru punya peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Maka dari itu, tujuan kami mengikuti pelatihan yaitu agar supaya menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

Kemudian dengan hasil wawancara penulis dengan ibu Rasbia S. Ag yang menyatakan bahwa:

Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentunya untuk menumbuhkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan kemampuan serta memberikan motivasi untuk saya dalam meningkatkan kemampuan kerja di sekolah.

Dan dalam wawancara penulis dengan ibu Siti Ramsa S. Ag yang menyatakan bahwa: "Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentunya untuk mengasah kemampuan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan serta membrikan motivasi untuk saya dalam meningkatkan kemampuan kerja yang baik".

Hal serupa juga diungkapkan oleh bapak Hudrin S. Pd selaku guru Penjaskes yang menyatakan bahwa: "Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentu untuk mengembangkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, kemudian menambah wawasan dan menambah pengetahuan".

Dan diperkuat kembali oleh bapak Sofyan SS selaku guru bahasa Inggris yang mengatakan bahwa: "Untuk tujuan mengikuti pelatihan, sebagai guru kami memiliki peranan penting di dalam dunia pendidikan, kemudian juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan".

Kemudian dalam wawancara penulis dengan Ibu Yusmian S.Pd selaku guru Matematika yang mengatakan bahwa:

RPP itu sangat penting, mengapa saya katakan sangat penting, karena bagi kami selaku guru RPP ini dapat mengarahkan kami dalam merancang sebuah metode pembelajaran yang disenangi oleh siswa. kemudian Selain itu, pembelajaran menjadi lebih terstruktur. Terarah dan terukur.

Dan dijelaskan kembali oleh Ibu Halwiyah S.Pd selaku guru B. Inggris yang mengatakan bahwa: “Perlu dibuat supaya pembelajaran lebih terstruktur, lebih Terarah dan juga sebagai acuan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran”.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang sering diikuti oleh guru atau tenaga pendidik di MTsN 1 Konawe Kepulauan yaitu workshop, penyusunan soal-soal chots dan pengembangan kurikulum. Pelatihan tersebut dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru pelatihan pengembangan kurikulum yang dimana seorang guru itu harus mampu mengembangkan pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran itu tercapai dengan baik.

Mengenai pelaksanaan pelatihan, ada beberapa hal yang harus dipersiapkan oleh para tenaga pengajar yang menjadi peserta pelatihan. Berikut ini wawancara peneliti bersama seorang guru Ips Terpadu Ibu Nurmawati S. Pd yang menyatakan bahwa: “menyiapkan buku tulis, pulpen dan laptop”

Kemudian hasil wawancara penulis dengan ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang menyatakan bahwa: “menyiapkan laptop, alat tulis dan buku. Kemudian juga kesehatan fisik itu juga penting”.

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Jumardi S. Pd yang menyatakan bahwa: “Tentunya kita harus menyiapkan buku tulis, pulpen dan laptop”.

Kemudian dalam wawancara penulis bersama ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang menyatakan bahwa: “Harus menyiapkan laptop dan buku”.

Kemudian diperkuat lagi oleh bapak Sofyan SS selaku guru bahasa Inggris yang menyatakan bahwa:

Pertama-tama, kita harus memastikan kondisi kesehatan sebelum berangkat. Jika tubuh kita tidak dalam kondisi fit maksimal, maka ada kemungkinan kita tidak akan diberikan izin untuk mengikuti pelatihan tersebut. Kemudian yang kedua, sebagai peserta pelatihan kita harus sudah menyiapkan segala keperluan yang dibutuhkan nantinya. Misalnya, berkaitan dengan dokumen yang berupa buku-buku mata pelajaran ataupun materi yang akan dibahas pada saat pelatihan berlangsung.

Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut terdapat beberapa kendala seperti jaringan yang kurang stabil. Seperti yang dikatakan oleh guru Ips yaitu ibu Nurmawati S. Pd yang menyatakan bahwa: “Kendalanya jaringan yang kurang baik, tidak bersahabat, dan kendala lain seperti ibu-ibu yang punya anak kecil”.

Dan dalam wawancara penulis bersama Siti Salma S. Ag yang menyatakan bahwa: “Kendala yang sering kami jumpai dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu adanya jaringan yang kurang baik atau tidak mendukung. Sehingga ketika proses pelaksanaan pelatihan tersebut mengalami kendala”.

Dan dijelaskan kembali oleh bapak Jumardi S. Pd yang mengatakan bahwa: “Kita kendala di jaringan karena jaringan kurang baik atau kurang stabil, sehingga persiapan pelaksanaan pelatihan mengalami kendala”.

Dan dalam wawancara penulis bersama ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa: “Terkait kendala yang sering ada dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu adanya jaringan yang kurang stabil dan tidak mendukung. Sehingga ketika pelaksanaan pelatihan tersebut mengalami kendala”.

Dan diperkuat lagi dalam wawancara penulis dengan ibu Siti Ramsa S. Ag yang mengatakan bahwa: “Terkait kendala yang sering ada dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu jaringan yang kurang stabil dan tidak mendukung”.

Adapun cara guru atau tenaga pendidik mengatasi kendala tersebut yaitu dengan tetap melaksanakan pelatihan tersebut. Seperti yang dikatakan oleh ibu Nurmawati S. Pd selaku guru Ips yang mengatakan bahwa: “Pelatihan tetap dilaksanakan walaupun jaringan internet kurang mendukung”.

Dan dalam wawancara penulis bersama ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa: “Walaupun pelatihan tersebut terdapat kendala seperti jaringan yang kurang mendukung, kami tetap melaksanakan pelatihan tersebut. Karena disini jaringan internet masih terbatas”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi diri dalam mengajar, pelaksanaan pelatihan di MTsN 1 Konawe Kepulauan dilakukan melalui pelatihan workshop, serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tenaga pendidik. Namun adanya suatu kendala dalam pelaksanaan pelatihan yaitu faktor jaringan yang kurang stabil

#### **4.2.2 Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan**

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi

untuk memerlukan standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhadil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, juga menjunjung tinggi kuccalitas, inidiatif, kreativitas,, dan kerja keras. Pembelajaran yang tertata memerlukan rencana pelaksanaan pembelajaran untuk mengarahkan dan membimbing kegiatan guru dan siswa dalam melaksanakan kegiatan pemmbelajaran tersebut. Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dapat mengarahkan guru untuk mrancang sebuah metode pembelajaran yang disenangi siswa dengan menggunakan penyampaian materi yang lebih mudah dan bisa melihat keberhasilan belajar siswa.

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran harus dibuat agar kegiatan pembelajaran berjalan sistematis dan mencapai tujuan pembelajaran. Tanpa rencana pelaksanaan pembelajaran, biasanya pembelajaran menjadi tidak terarah.

Oleh karena itu, guru harus mampu menyusun RPP dengan lengkap berdasarkan silabus yang disusunnya. RPP sangat penting bagi seorang guru karena merupakan acuan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Bersarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Nurmawati S. Pd selaku guru Ips yang mengatakan bahwa: “Iya, sebelum melaksanakan pembelajaran itu tentunya saya menyusun dulu RPP. Kan RPP itu merupakan suatu perangkat yang wajib disiapkan oleh kami selaku guru sebelum melaksanakan pembelajaran”.

Hal serupa juga dikatakan oleh ibu Siti Salma. S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa: “Iya, sebelum melaksanakan pembelajaran itu tentunya saya menyusun dulu RPP”.

Dan dalam wawancara penulis bersama bapak Sofyan SS selaku guru bahasa Inggris yang mengatakan bahwa:

Iya, sebelum mengajar, seorang guru diharuskan menyusun RPP terlebih dahulu. Penyusunan RPP biasanya dilaksanakan satu minggu sebelum proses belajar-mengajar. Artinya, RPP ini sangatlah penting. Karena akan kita gunakan sebagai acuan dalam proses kegiatan pembelajaran.

Dan dalam wawancara penulis Ibu Rasbia, S. Ag yang mengatakan bahwa:

Iya, saya menyusun rpp. Rencana pembelajaran itu sangat perlu bagi setiap guru di sekolah, karena ini juga berguna untuk mengarahkan dan mengefektifkan kegiatan guru dan siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut. Jadi otomatis seorang guru itu harus menyusun dulu rencana penyusunan pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran.

Dan diperkuat oleh Ibu Siti Ramsa, S. Ag yang menyatakan bahwa:

Iya, menyusun. Dalam hal ini penyusunan RPP sangatlah penting karena RPP ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pembelajaran, sehingga kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh siswa mampu mencapai kompetensi dasar yang sudah ditetapkan. Jadi kami sebagai guru harus pintar dalam menyusun rencana pembelajaran ini secara lengkap dan sistematis.

Dan dijelaskan lagi oleh bapak Hudrin S. Pd selaku guru Penjaskes yang mengatakan bahwa:

Pentingnya menyusun RPP adalah agar mengarahkan kami sebagai guru untuk merancang sebuah metode pembelajaran tersebut, karena rencana pelaksanaan pembelajaran sangat penting bagi kami, karena tanpa adanya RPP tersebut maka proses pembelajaran di kelas tidak akan berjalan dengan baik.

Ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP.

Seperti yang dijelaskan oleh ibu Nurmawati S. Pd yang mengatakan bahwa: “Terkait komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP ini yaitu ada materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian”.

Kemudian dalam wawancara penulis bersama ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa:

Komponen yang harus diperhatikan itu seperti identitas mata pelajaran, standar kompetensi yaitu kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap. kemudian Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran dan juga penilaian.

Kemudian wawancara penulis dengan bapak Jumardi S. Pd yang mengatakan bahwa: “terkait komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun RPP ini yaitu ada materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian.

Hal serupa juga diungkapkan oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Tentu semua komponen yang terdapat di RPP harus diperhatikan dengan baik, karena terdapat berbagai hal yang kami butuhkan dalam pembelajaran. Seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, alokasi waktu pembelajaran, tujuan pelaksanaan pembelajaran, sangat membantu pelaksanaan pembelajaran.

Kemudian dalam wawancara bersama ibu Siti Ramsa S. Ag selaku guru bahasa Arab yang mengatakan bahwa:

Yang harus diperhatikan itu seperti identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, kegiatan pembelajaran dan penilaian hasil belajar serta sumber belajar.

Dan dikuatkan lagi oleh bapak Hudrin S. Pd yang mengatakan bahwa:

Tentu semua komponen yang terdapat di RPP harus diperhatikan dengan baik dalam penyusunan RPP, karena terdapat berbagai hal yang kami butuhkan dalam pembelajaran. Seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, alokasi waktu pembelajaran, tujuan pelaksanaan pembelajaran.

Dan hasil wawancara bersama pak Sofyan SS selaku guru bahasa Inggris yang mengatakan bahwa:

Komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP itu seperti identitas mata pelajaran, misalkan mata pelajaran Ips standar kompetensi, Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran dan juga penilaian.

Namun dalam penyusunan RPP tersebut diberikan konsekuensi bagi guru yang tidak menyusun atau membuat RPP. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Nurmawati S. Pd selaku guru Ips yang mengatakan bahwa: “Konsekuensinya ada, sekurang-kurangnya diberikan teguran dan kemudian tetap disuruh membuat/menyusun RPP”.

Dalam hasil wawancara bersama ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa: “Konsekuensinya ada, sama seperti guru-guru yang lain hanya diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP”.

Kemudian dalam hasil wawancara penulis bersama ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Ada, konsekuensinya itu diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP. Karena setiap guru kan diwajibkan untuk membuat RPP, hal ini juga dimaksudkan agar kami selaku guru mempunyai acuan yang tepat dalam pembelajaran. Tanpa RPP guru tidak akan memiliki arah dan tujuan pembelajaran, sehingga sulit mencapai kompetensi yang diharapkan.

Kemudian diperkuat lagi oleh bapak Sofyan SS selaku guru bahasa Inggris yang mengatakan bahwa: “Ada, konsekuensinya itu tidak berbeda dengan guru yang lain yaitu diberikan teguran saja, kemudian lanjut disuruh menyusun RPP”.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penyusunan RPP sangat penting bagi tenaga pendidik karena dengan adanya rencana pelaksanaan pembelajaran ini dapat membantu guru dalam proses pembelajaran. Penyusunan RPP dapat mengarahkan guru untuk merancang sebuah metode yang disenangi siswa dengan menggunakan penyampaian materi yang lebih mudah.

Bagi para guru, penyampaian materi pembelajaran menjadi lebih efisien dengan adanya rpp yang telah dibuat sebelumnya. Hal ini dikarenakan setiap guru sudah bisa memprediksi berapakah pertemuan untuk menyelesaikan satu mata pelajaran. Selain itu, guru juga dapat mengukur tingkat keberhasilan belajar siswa. Maka dengan adanya RPP ini setiap guru bisa merancang pola penyampaian materi pembelajaran.

Perencanaan pelaksanaan pembelajaran ini disusun secara terstruktur dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun untuk aktivitas pembelajaran dalam satu atau lebih

kegiatan belajar di sekolah, sebagai pedoman bagi para siswa agar bisa mencapai tingkat kompetensi dasar.

Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Nurmawati S. Pd selaku guru Ips yang mengatakan bahwa:

Penyusunan RPP ini dilakukan pada setiap awal semester atau awal tahun pelajaran dengan maksud agar RPP sudah tersedia terlebih dahulu pada setiap awal pelaksanaan pembelajaran. Kemudian penyusunan RPP ini kami lakukan secara individu maupun berkelompok. Penyusunan RPP yang pertama itu saya mulai dari Pendahuluan, kemudian inti, dan penutup.

Hal ini disampaikan oleh Ibu Siti Salma, S. Ag. Berikut penuturan beliau:

Penyusunan RPP itu tentunya tidak jauh berbeda dengan guru-guru yang lain seperti halnya dengan memperhatikan pedoman penyusunan RPP, kemudian selain itu memperhatikan pedoman model-model pembelajaran. Hal ini akan bermanfaat bagi saya selaku guru ketika membuat langkah-langkah pembelajaran. Ada tiga kegiatan pokok yang terdapat pada langkah-langkah pembelajaran tersebut, yaitu kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Kegiatan pendahuluan minimal memuat tentang apresiasi, motivasi, menyampaikan tujuan pembelajaran. Sedangkan kalau di kegiatan inti itu merupakan gambaran pelaksanaan pembelajaran dari awal sampai akhir, pada kegiatan inti ini terdapat juga model pembelajaran yang saya atau guru-guru lain gunakan. Untuk itu guru perlu mencocokkan antara karakteristik materi dengan model pembelajaran yang digunakan untuk setiap pertemuan. Kemudian yang terakhir tadi ada penutup dimana kegiatan penutup ini minimal menggambarkan kegiatan yang menyimpulkan materi pembelajaran, refleksi, penilaian proses, dan tindak lanjut.

Kemudian hasil wawancara bersama bapak Jumardi S.Pd yang mengatakan bahwa:

Rpp pembelajaran ini disusun secara terstruktur. Mulai dari judul, kemudian tujuan pembelajaran, materi pokok itu didahului dengan pendahuluan, kemudian inti dan penutup, dan saya sebagai guru penjas lebih banyak praktek lapangan ketimbang mengajar dikelas.

Kemudian diperkuat lagi oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Terkait penyusunan RPP ada tiga kegiatan pokok yang terdapat pada langkah-langkah pembelajaran tersebut, yaitu kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Kegiatan yang pertama yaitu pendahuluan dimana terdapat tentang apresiasi, motivasi, dan juga penyampaian tujuan pembelajaran. Kemudian kalau dibagian inti yaitu gambaran pelaksanaan pembelajaran dari awal sampai akhir, yang terakhir ada penutup yaitu kegiatan yang menyimpulkan materi pembelajaran dan lain sebagainya

Dan dijelaskan lagi oleh ibu Siti Ramsa S. Ag selaku guru bahasa Arab yang mengatakan bahwa:

Saya menyusun RPP dimulai dari judul, tujuan pembelajaran, materi pokok seperti pendahuluan yaitu kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditunjukkan untuk membangkitkan motivasi dan juga memfokuskan perhatian siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran., kemudian inti dan penutup.

Dalam hasil wawancara bersama bapak Hudrin S. Pd yang mengatakan bahwa:

Penyusunan RPP dilaksanakan pada saat sebelum guru mengajar sudah dipersiapkan minggu depannya, artinya RPPnya itu yang kita sudah pakai dalam misalnya hari ini sudah selesai, selesai lagi itu kita menyusun sebelum mengajar hari seninnya begitu.

Setiap guru atau tenaga pendidik membutuhkan persiapan dalam penyusunan RPP. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Nurmawati S. Pd selaku guru Ips yang mengatakan bahwa: “Jadi yang dipersiapkan untuk menyusun RPP ada berupa buku pegangan guru dan buku pegangan siswa juga buku penunjang lainnya”.

Kemudian diperkuat oleh wawancara penulis bersama ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa: “Yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP yaitu ada buku pegangan guru dan buku pegangan siswa dan juga buku penunjang lainnya”.

Kemudian dalam wawancara bersama bapak Jumardi S. Pd yang mengatakan bahwa: “Jadi yang harus dipersiapkan untuk menyusun RPP ada buku pegangan guru dan buku pegangan siswa juga buku penunjang lainnya”.

Diperkuat lagi oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, RPP ini memuat beberapa komponen yang harus disiapkan seperti KI, KD, Indikator, tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, waktu yang akan digunakan, serta metode dan strategi yang akan digunakan pada tiap-tiap pembelajaran.

Hal ini juga dijelaskan oleh ibu Siti Ramsa S. Ag selaku guru bahasa Arab yang mengatakan bahwa:

Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, RPP ini memuat beberapa komponen yang harus disiapkan seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, waktu yang akan digunakan, serta metode dan strategi yang akan digunakan pada tiap-tiap pembelajaran.

Hal serupa juga diungkapkan oleh bapak Hudrin S. Pd selaku guru Penjaskes yang mengatakan bahwa: “Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, merumuskan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, meenetapkan kegiatan pembelajaran”.

Kemudian dari wawancara penulis bersama bapak Sofyan SS selaku guru bahasa Inggris yang mengatakan bahwa: “Yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP itu seperti buku pegangan guru dan buku pegangan siswa dan juga buku penunjang lainnya.

Kemudian hasil wawancara peneliti dengan Ibu Yusmian S.Pd selaku guru Matematika mengatakan bahwa:

Komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP itu ada identitas mata pelajaran, misalkan mata pelajaran standar kompetensi, Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran dan juga penilaian.

Kemudian dalam wawancara peneliti bersama Ibu Halwiyah S.Pd selaku guru B. Inggris yang mengatakan bahwa: “Komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun Rpp yaitu pertama Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian”.

Dan dijelaskan lagi oleh Ibu Nurmunazzah S.Pd selaku guru IPA yang mengatakan bahwa:

Tentu semua komponen yang terdapat di RPP harus diperhatikan dengan baik, Seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, alokasi waktu pembelajaran, tujuan pelaksanaan pembelajaran, komponen tersebut sangat membantu pelaksanaan pembelajaran.

Selain itu, RPP digunakan setiap satu kali pertemuan dengan menyesuaikan pembelajaran yang akan dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Nurmawati S. Ag yang mengatakan bahwa: “Rata-rata satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan”.

Dan dalam wawancara ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa: “Iya rata-rata hanya satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan”.

Diperkuat lagi oleh bapak Jumardi S. Pd yang mengatakan bahwa: “Rata-rata satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan”.

Hal ini juga dijelaskan oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya, sehingga harus menggunakan RPP untuk pertemuan selanjutnya.

Hal yang serupa diungkapkan oleh ibu Siti Ramsa S. Ag selaku guru bahasa Arab yang mengatakan bahwa:

Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya.

Hal yang sama diungkapkan oleh bapak Hudrin S. Pd yang mengatakan bahwa:

Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran saja, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya.

Dalam wawancara penulis bersama Ibu Yusmian S.Pd selaku guru Matematika yang mengatakan bahwa: “Iya, rata-rata hanya satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilaksanakan”.

Kemudian dijelaskan lagi oleh Ibu Halwiyah S.Pd selaku guru B. Inggris yang mengatakan bahwa: “Rata-rata satu kali pertemuan, tapi mesti disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan”.

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa setiap guru adalah mediator yang mengelola proses pembelajaran di kelas dari awal sampai akhir. Mereka

mempunyai andil dalam menentukan kualitas pendidikan. Misalnya saja pada awal pertemuan, materi yang diberikan biasanya adalah berupa motivasi-motivasi yang bisa menyemangati para siswa dalam mempelajari mata pelajaran yang akan diberikan oleh seorang guru demi tercapainya tujuan pembelajaran. Dalam penyusunan RPP ini, tentunya sudah harus ada persiapan mengenai bagian akhir dari proses belajar-mengajar, untuk bisa menilai keefektifan proses tersebut. Dengan adanya penilaian ini maka setiap guru bisa mengetahui apakah materi yang diberikan bisa dipahami dengan baik oleh siswa sehingga akan ada tindak lanjut dari pihak guru untuk mengantisipasi apabila terdapat kekurangan ataupun ketidakpuasan dari hasil yang telah dicapai.

Perencanaan pembelajaran merupakan langkah yang sangat penting sebelum pelaksanaan pembelajaran. Sebuah perencanaan yang matang diperlukan supaya kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif nantinya. Perencanaan tersebut dituangkan ke dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau beberapa istilah lain seperti desain pembelajaran, ataupun skenario pembelajaran. Di dalam RPP ini memuat SK, DK, indikator yang akan dicapai, materi yang akan dipelajari, metode pembelajaran, langkah pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar serta penilaian.

Berikut hasil wawancara bersama bapak Jumardi S. Pd terkait pelaksanaan RPP yang telah disusun:

Langkah pertama adalah meminta tanda tangan dari kepala madrasah. Setelah tanda tangan di dapatkan, maka RPP ini sudah bisa dibawa ke kelas untuk dijelaskan kepada para siswa mengenai apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.

Hal serupa juga diutarakan oleh bapak Sofyan S. Sos:

Setelah penyusunan RPP tersebut, maka kita sudah bisa melakukan aktifitas seperti biasa. Dalam hal ini, proses pembelajaran di dalam kelas sesuai dengan langkah-langkah yang ada di RPP tersebut dengan menganalisis keadaan setiap siswa.

Hal ini juga dijelaskan oleh ibu Siti Salma S. Ag yang mengatakan bahwa: “Ya tentunya kita laksanakan sesuai RPP yang kita sudah susun di awal, kegiatan yang disusun di RPP ini kita lakukan pada saat proses belajar mengajar”.

Dan dalam wawancara bersama ibu Nurmawati S. Pd selaku guru Ips yang mengatakan bahwa:

Sebelum saya melaksanakan RPP yang telah saya buat atau yang saya susun itu dibawa ke kepala sekolah terlebih dahulu madrasah untuk ditanda tanganni sebelum mengajar, setelah itu baru dibawa di kelas tujuannya untuk memberikan penjelasan terkait apa yang ada di dalam RPP itu.

Hal yang serupa diungkapkan oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Pertama kita bawa ke kepala sekolah terlebih dahulu untuk ditanda tanganni sebelum melaksanakan pembelajaran, selanjutnya kita bawa lagi di kelas karena untuk kita menjelaskan apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.

Pada dasarnya, setelah RPP ini telah selesai dirangkum oleh para guru disekolah maka langkah selanjutnya adalah meminta persetujuan dari kepala sekolah agar RPP tersebut bisa di aplikasikan dalam proses pembelajaran sebagaimana mestinya.

Tentunya, setiap kegiatan pembelajaran selalu ada target yang harus dicapai bagi setiap tenaga pengajar, untuk itulah diperlukan evaluasi mengenai untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam kegiatan tersebut.

Berikut ini penjelasan dari bapak Jumardi S. Pd terkait pelaksanaan evaluasi pembelajaran:

Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan pada opera acara, setiap selesai memberikan materi pembelajaran biasanya pada bagian akhir ada evaluasi. Mengenai hal ini, yang umum kita ketahui adalah ujian tengah semetser dan ada penilaian semester, itulah evaluasinya.

Dan dalam wawancara penulis bersama Ibu Siti Salma S. Ag

Kami biasanya melakukan evaluasi pembelajaran kepada siswa untuk mendapatkan informasi mengenai hasil belajar mengajar yang dialami oleh siswa dalam menentukan sejauh mana dan bagaimana pembelajaran yang telah berjalan agar dapat membuat penilaian dan perbaikan untuk memaksimalkan hasil pembelajaran.

Kemudian dalam wawancara penulis bersama Ibu Nrumawati S. Pd yang mengatakan bahwa:

Evaluasi pembelajaran yang kami lakukan meliputi dua langkah yaitu mengukur dan menilai. Evaluasi yang dilakukan hanya pada saat-saat tertentu seperti pada akhir materi, pertengahan, atau akhir suatu pengajaran.

Hal serupa juga dikatakan oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan ketika sudah selesai memberikan materi pembelajaran biasanya diakhirnya itu ada evaluasi tetapi yang kita ketahui adalah evaluasi yaitu adapun tengah semetser dan ada penilaian semester, itu evaluasinya.

Kemudian wawancara penulis dengan bapak Sofyan S. Ag selaku guru bahasa Inggris yang mengatakan bahwa:

Evaluasi pembelajaran dilakukan setelah, misalnya beberapa kali pertemuan dikelas sehingga terakhir itu mengadakan evaluasi pembelajaran apakah kita berhasil atau tidak dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran tersebut.

Dan dalam wawancara penulis dengan bapak Hudrin S. Pd yang mengatakan bahwa:

Evaluasi ini sebenarnya suatu penilaian, suatu kegiatan untuk menilai siswa tentang bagaimana hasil belajar yang telah dicapai siswa atau tingkat belajar siswa. Misalkan latihan-latihan pada saat mid semester atau ujian akhir sekolah, jadi proses evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan siswa ini.

Dijelaskan oleh Ibu Yusmian S.Pd selaku guru matematika yang mengatakan bahwa: “Evaluasi pembelajaran dilakukan setelah, misalnya beberapa kali pertemuan dikelas, dan yang terakhir itu kita mengadakan evaluasi pembelajaran apakah kita berhasil atau tidak dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran tersebut”.

Diperkuat lagi oleh Ibu Halwiyah S.Pd selaku guru B. Inggris yang mengatakan bahwa:

Evaluasi pembelajaran itu biasanya dilaksanakan ketika sudah selesai memberikan materi pembelajaran kepada siswa. Jadi biasanya itu ada yang namanya penilaian, seperti penilaian terhadap kemampuan akademik siswa.

Guru atau tenaga pendidik tentu melakukan mengevaluasi pembelajaran, karena evaluasi pembelajaran perlu dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Nurmawati S. Pd yang mengatakan bahwa:

Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.

Evaluasi pembelajaran sangat perlu dilakukan karena untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem pembelajaran yang diterapkan oleh kami sebagai guru. Karena apabila kami tidak melakukan evaluasi, maka sama

saja tenaga pendidik tersebut tidak ada perkembangan dalam merancang sistem pembelajaran.

Kemudian wawancara penulis dengan ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa:

Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.

Mengapa perlu dilakukan karena saya sebagai guru mendapatkan sebuah pemahaman yang lebih baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana, kemudian menjadikan salah satu keputusan tentang pelaksanaan maupun hasil pembelajaran.

Dan dalam wawancara penulis bersama bapak Jumardi S. Pd yang mengatakan bahwa: “Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian. Karena dengan dilakukannya evaluasi pembelajaran kita dapat memahami dengan baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana”.

Dan diperkuat lagi oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa:

Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran atau hasil ujian siswa maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.

Perlu, karena ini sangat penting bagi saya selaku guru dan bagi siswa karena kami sebagai guru harus bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan siswa dalam belajar dan bisa mengevaluasi kembali sistem pembelajarannya.

Kemudian dalam wawancara penulis dengan ibu Siti Ramsa S. Ag selaku guru bahasa Arab yang mengatakan bahwa: “Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian. Perlu karena untuk mengetahui hasil belajar siswa.”

Hasil wawancara mengenai tindak lanjut pada hasil pembelajaran bersama bapak Hudrin S. Pd yang mengatakan bahwa:

Dalam tahapan pelaksanaan evaluasi hasil belajar point pentingnya sebenarnya yaitu adanya tindak lanjut ini, yang dimaksud adalah kita sebagai guru menindak lanjuti hasil analisis terhadap pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya.

Hal serupa juga diungkapkan oleh bapak Jumardi S. Pd yang mengatakan bahwa:

Tindak lanjut pada hasil pembelajaran kita lakukan dengan cara mencatat nama-nama siswa yang mendapatkan nilai rendah dan kemudian diberikan kesempatan mengikuti remedial. Bagi siswa yang mendapatkan nilai bagus akan diberikan pengayaan.

Hal ini juga diutarakan oleh bapak Sofyan SS selaku guru bahasa Inggris yang mengatakan bahwa:

Setelah kita mengetahui hasil pembelajaran, maka kita bisa memberikan tindak lanjut dengan kriteria yang sesuai pada tahapan-tahapan dalam pembelajaran tersebut.

Kemudian dari hasil wawancara bersama ibu Nurawati S. Pd selaku guru Ips yang mengatakan bahwa: “Tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran dilakukan ketika selesai proses belajar mengajar kemudian dilakukan”.

Kemudian dalam wawancara bersama ibu Siti Salma S. Ag selaku guru SBK yang mengatakan bahwa: “Tindak lanjut pada hasil pembelajaran dilihat, dicatat nilai-nilai yang rendah kemudian akan diberikan remedial dan nilai-nilai yang sudah bagus akan diberikan pengayaan kepada siswa”.

Kemudian diperkuat lagi oleh ibu Rasbia S. Ag selaku guru SKI yang mengatakan bahwa: “Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita

maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut”.

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh ibu Siti Ramsa S. Ag selaku guru bahasa Arab yang mengatakan bahwa: “Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pada bagian akhir dari kegiatan pembelajaran, setiap guru mata pelajaran akan mengevaluasi hasil yang telah dicapai dari kegiatan tersebut. Tingkat keberhasilan para siswa dalam memahami mata pelajaran yang diberikan dapat diukur dengan mengadakan ujian tengah semester (UTS) ataupun ujian akhir semester (UAS). Setelah itu, siswa yang telah mengikuti ujian akan diklasifikasikan berdasarkan nilai yang telah diperoleh dengan kategori LULUS dan TIDAK LULUS. Proses ini diperlukan untuk memberikan tindak lanjut terkhusus bagi siswa-siswa yang memperoleh nilai rendah untuk mengikuti remedial agar bisa mendapatkan nilai yang memuaskan.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan**

##### **a. Pelaksanaan Pendidikan**

Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah sebagai seorang manajer pelaksanaan (actuating) merupakan suatu tahapan yang sangat penting sebagai tindak lanjut dari perencanaan yang telah dibuat. Kepala

sekolah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan berbagai kegiatan untuk mendorong peningkatan kinerja guru dengan mengikut sertakan guru dalam forum ilmiah seperti pendidikan dan pelatihan (upgreading/in-service training, workshop, dan seminar), penyediaan fasilitas penunjang guru dalam proses pembelajaran, mengikut sertakan dalam program sertifikasi guru, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan formal pada guru (Rahman Tanjung & Hanafia, 2021)

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi dan kinerja guru dilaksanakan melalui program pendidikan. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial salah satu upaya peningkatan kinerja guru adalah melalui supervisi pendidikan. Ini dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dengan tujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Rahmawati, 2016)

Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendorong dan meningkatkan

kompetensi guru-guru agar memiliki kinerja yang baik. diantaranya adalah dengan memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata 1, memberikan pelatihan, dan seminar serta memberikan tunjangan sertifikasi (Lailatusaadah, 2015)

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain menerima kehadiran guru dengan baik, memberikan tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru, membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi, melakukan supervisi administrasi dan akademik, melakukan pembinaan, memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan, memberi reward (penghargaan pada guru yang berprestasi, memberi tugas tambahan pada guru serta membentuk ikatan keluarga disekolah masing-masing (Zubair, 2017)

#### b. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses perubahan yang sistematis dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan/atau perilaku kerja (PKSP) yang terdefinisi jelas dan relatif terukur (Djati 2018). Menurut Hasibuan, dengan pengembangan sumber daya manusia, diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas hasil kerja semakin baik,

karena *tehnical skill* dan *managerial skill* sumber daya yang ssemakin baik. Sedangkan menurut Nasution, pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas. Dalam pelatihan terjadi proses belajar-mengajar (Darmayanti & Widyaiswara, 2021)

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain mereka dapat bekerja secara produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya secara otoriatif menjadi wadah lahirnya guru yang diharapkan berkualitas dan memiliki kapasitas (Mujizatullah & Mustolehudin, 2019)

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan calon tenaga kerja yang berkualitas maka perlu dilakukan berbagai upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling berkaitan, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Salah satu awal dari jenis pendidikan nonformal adalah pelatihan, kegiatan pelatihan memberikan manfaat yang cukup besar bagi peserta pelatihan apabila dikelola dengan baik.

Menurut Oemar Hamalik secara umum pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik structural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan

melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan disiplin yang baik. secara umum, pelatihan bertujuan untuk:

1. Mendidik, melatih secara membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus menerus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai pengalamannya masing-masing.
4. Mendidik, melatih dan memilih tenaga kerja maupun calon tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan. (Efendi, 2017)

Kualitas sekolah ditentukan oleh kualitas gurunya kemajuan pendidikan adalah kualitas gurunya karena guru terbaik akan melahirkan anak-anak yang hebat masalah utama pendidikan ialah rendahnya kualitas guru disemua jenjang pendidikan. Pelatihan guru merupakan solusi dari meningkatkan kualitas pendidikan. Ada tiga kunci yang harus dipersiapkan oleh guru yang pertama meningkatkan motivasi, pengetahuan, dan keterampilan. Guru harus menguasai variasi metode dalam pembelajaran, penguasaan informasi komunikasi dan teknologi, serta membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang kreatif.

#### **4.3.2 Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan**

Sumber daya manusia memang bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena, dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas (Kamsir, 2016). Salah satu kuncinya adalah dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang bagus dan benar. Manajemen yang tepat dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan yang ada, akan mampu membawa Lembaga tersebut pada mutu lembaga yang diinginkan.

Dalam perkembangan manajemen sumber manusia di Lembaga Pendidikan, guru termasuk salah satu sumber daya manusia utama yang mampu dan sangat berpotensi untuk mewujudkan mutu pendidikan melalui pembelajaran. Hal ini akan dibuktikan dengan adanya pengajar (Pendidik) yang handal, maka akan muncul hasil pembelajaran yang berkualitas. Permasalahannya adalah saat ini memang jarang sekali guru dipersiapkan dan dikelola dengan baik oleh pihak lembaga dalam mempersiapkan diri untuk menjadi guru yang handal dan kompeten (Habibi, 22)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Ivancevich, standar kinerja adalah hasil yang mengacu pada ukuran output utama organisasi, efisiensi mengacu pada sumber daya organisasi, kepuasan mengacu pada keberhasilan organisasi, dan keadabtasian mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan (Mansur, 2017)

(Supardi, 2013) mengemukakan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang sesuai dengan norma dan etika yang telah diterapkan. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan sktivitasnya pembelajaran.

Kinerja guru memerlukan suatu sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk menghubungkan tujuan institusional (lembaga) dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja dapat juga disamakan dengan efektivitas, daya guna, atau produktivitas, oleh karena itu kinerja guru merupakan ukuran upaya yang dilakukan untuk meraih hasil yang diperoleh, yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapai (prestasi) terhadap besarnya upaya yang telah diberikan untuk itu (Alawi, 2017)

Menurut Darmadi terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan materi dan metode mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Guru wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun dan awal semester sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama 2 minggu atau 12 hari kerja (Khoiriyah, 2022)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik yang ada di MTsN 1 Konawe Kepulauan diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 guna untuk meningkatkan kemampuan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan berkompeten dibidangnya, sedangkan pelaksanaan pelatihan dilakukan untuk untuk meningkatkan kompetensi diri dalam mengajar, melalui pelatihan workshop, untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tenaga pendidik di MTsN 1 Konawe Kepulauan.

2. Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan

Setiap guru memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Mereka mempunyai andil dalam menentukan kualitas pendidikan. Misalnya saja pada awal pertemuan, materi yang diberikan biasanya adalah berupa motivasi-motivasi yang bisa menyemangati para siswa dalam mempelajari mata pelajaran yang akan diberikan oleh seorang guru demi tercapainya tujuan pembelajaran. Dalam penyusunan RPP, tentunya sudah harus ada persiapan mengenai bagian

akhir dari proses belajar-mengajar, untuk bisa menilai keefektifan proses tersebut.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi Kepala Sekolah**

Bagi kepala sekolah disarankan agar lebih menitikberatkan perhatian bagi peningkatan kinerja pendidik. Meskipun dalam kegiatan sebelumnya hasilnya baik akan tetapi perlu ditingkatkan kembali dalam hal peningkatan kinerja guru sehingga dapat berdampak baik pada mutu lulusan.

### **2. Bagi Tenaga pendidik**

Pendidik disarankan untuk selalu mengikuti pelatihan agar bisa membangun pandangan positif terhadap kompetensi yang dimiliki dan aktif mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diadakan sekolah. Serta bagaimana menghadapi berbagai permasalahan yang muncul. Pendidik hendaknya selalu berusaha meningkatkan kinerja setiap harinya.

## DAFTAR PUSTAKAN

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Alawi, A. H. (2017). Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah. *Journal of Islamic Educaton*, hal. 182.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Awalla, E., Tulusan, M.G, F., & Lolama, A. (2018). Pengembangan Kompetensi Asn Di Kantor Bkd Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud Eunike. *Journal.Unsrat*, 1–9.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/19755/19354>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Darmayanti & Widyaiswara. (2021). Jenis-jenis Metode Pelatihan yang Interaktif.
- Efendi, Y. K. (2017, Maret). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transimigrasi Dan Kependidikan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Pendidikan, X*.
- Gusman. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan*. 2(1), 1–14.
- Habibi, A. (22). Manajemen Sumber Daya manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching, Vol. 1, 3*.  
<https://pelatihanguruterbaik.com/pelatihan-guru-indonesia/>
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal UIN Alaudin, VIII(2)*, 392–402.
- Khoiriyah, H. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesional Dan Kinerja Guru Di MAN 2 Kota Malang. *Skripsi*, hal. 53-54.

- Lailatusaadah. (2015, Januari-Juni). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3, 16.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 3(69), 133. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Mujizatullah & Mustolehudin. (2019, November 24). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah di Kota Gorontalo. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 268.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Mansur. (2017, Juli). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Somoroto Ponorogo. 44.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Novita, M. (2017). Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Sebagai Harta Yang Berharga Dalam Sebuah Lembaga Pendidikan Islam. *Nur El-Islam*, 4(1), 40–64. <https://www.neliti.com/id/publications/226458/sumber-daya-manusia-yang-berkualitas-sebagai-harta-yang-berharga-dalam-sebuah-le>
- Nurafnih. (2019). *Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Lambu Kabupaten Bima*. 14–16.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatna, M. (2016). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam Vol . 05 , Januari 2016, 05*, 1231–1250.
- Rachman, T. (2018). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(2), 10–27. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>

- Rahmaniyah, I. (2015). Pendidikan Etika. *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan (Malang:UIN-Maliki Pres, 2010, 8–35.*
- Rahman Tanjung & Hanafia. (2021, Maret). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4*, 291-296.
- Rahmawati, T. (2016, Maret). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Coopetition, VII*, 43-52.
- Rijali, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin. 17(33)*, 81–95.
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, R. bin R. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 2*, 1–19.
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(2)*, 109–114.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali.
- Sobirin, A. (2014). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja, 1–67.*  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.5088&rep=rep1&type=pdf#page=81>
- Zubair, A. (2017, Juli). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan, 11*, 305.
- Usman, N. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. Bandung: CITA PUSTAKA MEDIA PERINTIS, hlm. 110.

## **Lampiran 1**

### **4.1 Gambaran Umum MTsN 1 Konawe Kepulauan**

#### **4.1.1 Sejarah MTsN 1 Konawe Kepulauan**

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Konawe Kepulauan dulunya adalah Madrasah Tsanawiyah Kendari filial yang bertempat Desa Lebo Kabupaten Konawe Kecamatan Waworete dan berdiri sejak tahun 1972. Kepala Madrasah ketika itu adalah Bapak Bukhari, BA. Berdirinya Madrasah ini sebagai bentuk kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan bagi anak-anak mereka terutama pendidikan agamanya. Seiring berkembangnya jumlah penduduk serta semakin meningkatnya jumlah peserta didik yang belajar di Madrasah ini menuntut adanya perkembangan serta peningkatan mutu baik dari segi sumber daya manusianya terutama pendidik di Madrasah Tsanawiyah Kendari Filial Lebo serta peningkatan sarana prasarannya.

Upaya peningkatan Madrasah ini menuntut tersedianya lokasi atau lahan yang luas sehingga dalam proses pembangunannya berjalan lancar tidak terkendala akibat sempitnya lahan. Kondisi saat itu, lahan yang telah wakafkan masyarakat Desa Lebo tempat berdirinya Madrasah tidak memenuhi syarat untuk pengembangan madrasah, sehingga pemerintah dalam hal ini Departemen Agama sebagai salah satu lembaga pemerintah melakukan sosialisasi kepada masyarakat Desa Lebo dan seluruh masyarakat Kecamatan Waworete agar kiranya dapat mewakafkan tanahnya untuk pengembangan serta pembangunan madrasah.

Hal ini disahuti dengan baik oleh masyarakat Ladiana dengan mewakafkan tanahnya seluas 214 X 100 meter sebagai bentuk kepedulian terhadap Lembaga Pendidikan serta pendidikan bagi anak-anaknya, dibangunlah beberapa Ruang Kegiatan Belajar yang permanen tepatnya di tahun 1997 dan pada tahun 1997 berdirilah Madrasah Tsanawiyah Kendari Filial Lebo di Ladiana dan pada tahun itu pula status berubahnya menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Waworete yang Kepala Madrasah nya saat itu Bapak Sirajuddin, BA. Perjuangan untuk menjadikan Madrasah Tsanawiyah Negeri Waworete menjadi Lembaga Pendidikan yang unggul yang dilakukan oleh Bapak Sirajuddin, BA ini dilanjutkan oleh Bapak Abadi, S.Pd menggantikan posisi beliau sebagai Kepala Madrasah.

Di tahun 2000 dimasa kepemimpinan Bapak Abadi, S.Pd Madrasah ini mendapat bantuan dari pemerintah berupa gedung Laboratorium IPA dan Lab. Komputer yang sampai sekarang masih dimanfaatkan walaupun kondisinya sudah mengalami kerusakan. Kepemimpinan beliau di Madrasah ini sampai pada tahun 2000 berhubung beliau di mutasi ke MTsN 1 Kendari, dan posisi beliau digantikan oleh Bapak Drs. Muh. Rustam. Kepemimpinan beliau dari tahun 2000 sampai 2011.

Di tahun 2011 Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Waworete beralih dari Bapak Drs. Muh. Rustam dilanjutkan oleh Bapak Muh. Basri, S.Pd karena beliau di mutasi ke MTsN 1 Kendari. Di tahun 2013 pemerintah pusat telah menetapkan Konawe Kepulauan sebagai Daerah Otonomi Baru sehingga hal ini berimbas pada perubahan nama Madrasah Tsanawiyah

Negeri Waworete menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Konawe Kepulauan dan perubahan ini terjadi di tahun 2015.

Seiring dengan persaingan antara lembaga pendidikan menuntut keseriusan dan kesungguhan seorang Kepala Madrasah untuk melakukan terobosan-terobosan baru sehingga madrasah tetap eksis dan selalu menjadi idaman masyarakat untuk tetap menyekolahkan anaknya di Madrasah ini. Berbagai macam inovasi dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Konawe Kepulauan dalam hal ini Bapak Muhammad Basri, S.Pd mulai dari peningkatan mutu sarana prasarana serta peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, serta berbagai program sekolah yang diharapkan bisa menjadikan Madrasah ini bisa bersaing dikancah Nasional.

#### **4.1.2 Identitas Lembaga MTsN 1 Konawe Kepulauan**

Nama : MTsN 1 Konawe Kepulauan

NSPN : 60725180

Alamat : Jl. Laguea No. 1 Desa Tanglombuno

Kode Pos :

Desa/Kelurahan : Tangkombuno

Kecamatan/Kota (LN) : Kec. Wawonii Timur Laut

Kab/Kota/Negara : Kab. Konawe Kepulauan

Provinsi/Luar Negeri : Sulawesi Tenggara

Status Sekolah : Negeri

Akreditasi : Terakreditasi A

Tahun Berdiri : 1972/1997

Jenjang Pendidikan : MTs

#### **4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan MTsN 1 Konawe Kepulauan**

##### **1. Visi**

Terwujudnya Generasi yang memiliki Integritas, Bermartabat, Berakhlakul Karimah, Negarawan, Mandiri, Tanggung Jawab dan Berprestasi (IMAN ManTaP).

##### **2. Misi**

1. Menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan system pendidikan nasional
2. Menyelenggarakan pendidikan yang dilandasi nilai keislaman dan seni budaya bangsa
3. Melaksanakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai standar nasional
4. Mewujudkan lulusan yang berakhlakur karimah, berkualitas dan berwawasan global
5. Pelaksanaan pembelajaran dan Bimbingan yang berkualitas
6. Mengembangkan Penguasaan IMTAQ dan IPTEK
7. Meningkatkan Prestasi Olahraga, Seni, dan Sains
8. Mewujudkan Sarana dan Prasarana Bertaraf Nasional

9. Menggali Partisipasi Masyarakat Secara Optimal
10. Mewujudkan Kegiatan yang Berbudaya Lingkungan Hidup

### 3. Tujuan

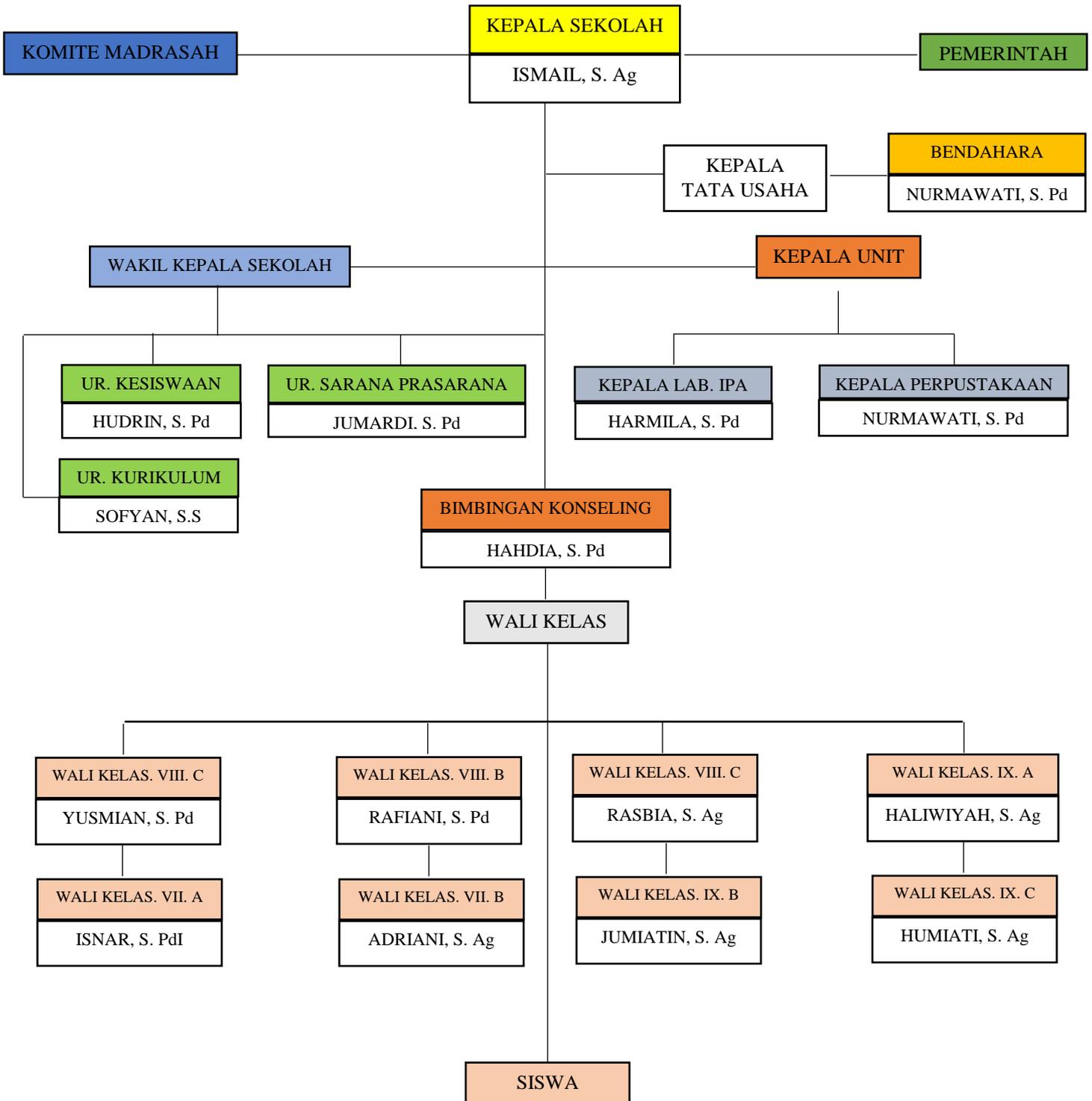
2. Terealisasinya Pengembangan dan Pelayanan Pendidikan yang Dilandasi Nilai Keislaman
3. Terealisasinya Sumber daya Madrasah yang Unggul dan Kompetitif
4. Terealisasinya Pengembangan Institusi Berdasar Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah
5. Terealisasinya Lulusan Kompetitif yang Berakhlakul Krimah dan Berwawasan Global

#### **4.1.4 Letak Geografis MTsN 1 Konawe kepulauan**

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Konawe Kepulauan beralamat di Jl. Lagoea No. 1 Desa Tangkombuno, Kec. Wawonii Timur Laut, Kab. Konawe Kepulauan, Sulawesi Tenggara

### 4.1.5 Struktur Organisasi

Tabel 4.1 Struktur Organisasi MTsN 1 Konawe Kepulauan



#### 4.1.6 Data Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan

Guru merupakan seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan juga menjadi sosok yang diteladani oleh para siswa. Di MTsN 1 Konawe Kepulauan terdapat 22 orang tenaga pendidik. Berikut tabel jumlah guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan

Tabel 4.2 Data Jumlah Guru MTsN 1 Konawe Kepulauan

No.	Jumlah Guru	L	P	PNS	NON PNS
	22 Orang	5	17	7	15

Berdasarkan tabel diatas jumlah tenaga pendidik di MTsN 1 Konawe Kepulauan secara keseluruhan berjumlah 22 orang, perempuan 17 orang dan laki-laki 5 orang. Dengan jumlah pendidik PNS 7 orang sedangkan NON PNS 15 orang.

## Lampiran 2

### PEDOMAN OBSERVASI

No.	Aspek Yang diamati
1.	Kondisi Lokasi MTsN 1 Konawe Kepulauan
2.	Letak geografis MTsN 1 Konawe Kepulauan
3.	Sumber Daya Manusia di MTsN 1 Konawe Kepulauan
4.	Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan

### Lampiran 3

#### PEDOMAN WAWANCARA

##### A. Kepala Sekolah

No.	Wawancara 1	No.	Wawancara 2
1.	Bagaimana cara Bapak mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan?	1.	Apakah ada syarat atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh para guru, apabila ingin melanjutkan pendidikan?
		2.	Dalam hal biaya, apakah keseluruhannya ditanggung oleh pihak sekolah atau pribadi?
		3.	Bagaimana langkah bapak menangani kekosongan mata pelajaran yang ditinggalkan oleh guru yang melanjutkan pendidikan?
2.	Bagaimana cara Bapak mempersiapkan guru untuk melanjutkan pendidikan?	1.	Menurut bapak bagaimana tingkat keinginan guru-guru bapak untuk melanjutkan pendidikan?
		2.	Menurut bapak kendala apa yang menyebabkan guru-guru kurang berminat untuk melanjutkan

			pendidikan?
		3.	Apakah sedikit banyaknya guru yang mengikuti program pendidikan lanjutan akan berpengaruh pada status akreditasi sekolah nantinya?
3.	Bagaimana cara Bapak menentukan jenis pelatihan yang akan diberikan pada guru di MTsN?	1.	Jenis pelatihan apa yang Bapak rencanakan setiap semester?
		2.	Apakah semua guru di sekolah ini sudah pernah mengikuti pelatihan?
		3.	Apakah program pelatihan ini rutin dilaksanakan setiap semester atau setiap tahunnya?
		4.	Apa saja kriteria bagi seorang guru yang boleh mengikuti pelatihan?
		5.	Menurut penilaian Bapak bagaimana perbedaan kualitas seorang guru sebelum mengikuti pelatihan dan setelah mengikuti

			pelatihan?
4.	Apakah semua guru wajib mengikuti pelatihan?	1.	Mengapa guru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan?
		2.	Mengapa pelatihan diperlukan dalam peningkatan kinerja guru?
		3.	Apa tujuan guru mengikuti pelatihan?

## B. Guru

No.	Wawancara 1		Wawancara 2
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	1.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?
		2.	Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?
		3.	Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	1.	Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?

		2.	Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?
		3.	Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	1.	Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	1.	Apakah dalam pelaksanaan RPP terdapat kendala?
		2.	Jika ada, bagaimana cara bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	1.	Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?
		2.	Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?
		3.	Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada

			hasil evaluasi pembelajaran?
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	1.	Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?
		2.	Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?
		3.	Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	1.	Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?
		2.	Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?
		3.	Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?

## **Lampiran 4**

### **PEDOMAN DOKUMENTASI**

1. Profil Lembaga
2. Visi, Misi dan Tujuan MTsN 1 Konawe Kepulauan
3. Data Guru dan Kepala Sekolah
4. Struktur Organisasi
5. Keadaan Sarana Prasarana

## Lampiran 5

### LEMBAR HASIL OBSERVASI

No.	Aspek Yang diamati	Deskripsi Hasil Pengamatan
1.	Kondisi Lokasi MTsN 1 Konawe Kepulauan	Kondisi lokasi di MTsN 1 Konawe Kepulauan bisa dikatakan baik karena keberadaan sekolah ini sangat berpengaruh terhadap minat masyarakat. Lokasi Lembaga tersebut dekat dengan akses jalan raya, sehingga masyarakat dapat dengan mudah mengetahui keberadaan ssekolah tersebut.
2.	Letak geografis MTsN 1 Konawe Kepulauan	Berdasarkan pengamatan peneliti, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Konawe Kepulauan berada ditempat strategis. Yang terletak di Jl. Lagoea No. 1 Desa Tangkombuno, Kec. Wawonii Timur Laut, Kab. Konawe Kepulauan, Sulawesi Tenggara. Lembaga pendidikan ini berkoordinat di garis lintang - 4.02855 dan garis bujur 123.22.
3.	Sumber Daya Manusia di MTsN 1	Berdasarkan pengamatan peneliti

	Konawe Kepulauan	sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kualitas organisasi lembaga pendidikan. Sumber daya manusia di MTsN 1 Konawe Kepulauan berjumlah 22 orang. Meskipun demikian sumber daya manusia di lembaga tersebut masih perlu ditingkatkan kompetensi kerjanya.
4.	Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan	Kinerja guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan masih perlu ditingkatkan lagi karena berdasarkan pengamatan peneliti tidak semua tenaga pendidik mengikuti pelatihan yang diselenggarakan, sehingga membuat kompetensi guru maupun kinerja guru itu tidak berjalan secara maksimal.

## Lampiran 6

### TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Kepala Sekolah MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Ismail, S. Ag

Tanggal Wawancara : 25 Juli 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara Bapak mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan?	Tentunya sebagai kepala sekolah pastinya saya selalu mendukung dan mendorong setiap guru agar melanjutkan pendidikan lebih tinggi, dengan cara memberikan motivasi dan masukan, kemudian dengan memberikan kebebasan dan peluang bagi siapapun yang ingin melanjutkan pendidikan.
	1. Apakah ada syarat atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh para guru, apabila ingin melanjutkan pendidikan?	Kalau untuk kriterianya tidak ada, yang penting dia sudah sarjana maka disilahkan melanjutkan ke S2. Jadi tidak mesti ada kriteria baru bisa lanjut, kalau gurunya siap ya disilahkan.
	2. Dalam hal biaya, apakah keseluruhannya ditanggung oleh pihak sekolah atau pribadi?	Kalau soal biaya pihak sekolah belum bisa memberikan bantuan, jadi biaya harus ditanggung sendiri oleh oleh guru.
	3. Bagaimana langkah bapak menangani kekosongan mata pelajaran yang	Langkah yang harus dilakukan adalah mencari guru yang sama mata pelajaran baik itu di dalam sekolah maupun di

	ditinggalkan oleh guru yang melanjutkan pendidikan?	luar sekolah agar pelajaran tetap berjalan dengan baik, kemudian kekosongan tersebut akan diisi oleh guru mata pelajaran yang sama, sampai guru yang mengikuti pendidikan tersebut menyelesaikan pendidikannya.
2.	Bagaimana cara Bapak mempersiapkan guru untuk melanjutkan pendidikan?	Kalau misalnya ada peluang untuk S2 saya tinggal memberikan atau menyampaikan kepada guru yang bersangkutan apakah dia bersedia melanjutkan pendidikannya atau bagaimana, kalau memang dia bersedia maka tinggal saya lengkapi apa yang dia butuhkan semacam berkas dan lain sebagainya.
	1. Menurut bapak bagaimana tingkat keinginan guru-guru bapak untuk melanjutkan pendidikan?	Sebenarnya sebahagian besarnya guru ingin sekali melanjutkan pendidikan, kecuali ada beberapa yang berumur hampir 50 atau 50 tahun keatas, ya mereka masih tanda tanya.
	2. Menurut bapak kendala apa yang menyebabkan guru-guru kurang berminat untuk melanjutkan pendidikan?	Persoalan kendala sehingga tidak melanjutkan pendidikan adalah yang pertama persoalan biaya karena guru disini 80% honorer, kemudian persoalan waktu karena jarak tempuh yang begitu jauh.
	3. Apakah sedikit banyaknya guru yang mengikuti program pendidikan lanjutan	Pasti sangat berpengaruh terhadap nilai akreditasi sebab status pendidikan itu tinggi skor nilainya dalam penilaian akreditasi. kemudian semakin banyak

	akan berpengaruh pada status akreditasi sekolah nantinya?	guru yang berkualifikasi pendidikan tinggi maka semakin tinggi pula nilai akreditasi sekolah pada standar pendidik.
3.	Bagaimana cara Bapak menentukan jenis pelatihan yang akan diberikan pada guru di MTsN? Jenis pelatihan apa yang Bapak rencanakan setiap semester?	Pertama kalau persoalan pelajaran ya harus melalui workshop, workshop itu salah satu kegiatan untuk peningkatan mutu pendidikan dalam hal ini tenaga kependidikan berarti guru. Kemudian ada yang namanya kegiatan asesmen peningkatan mutu pendidikan. Kalau setiap semester jenis pelatihan di awal tahun pelajaran yang selalu kita laksanakan itu internal artinya di sekolah ini adalah tentang bedah kurikulum, pelatihan workshop, kurikulum peningkatan mutu pendidikan.
	1. Apakah semua guru di sekolah ini sudah pernah mengikuti pelatihan?	Kalau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah sudah semua guru, tetapi kalau eksternal belum semua guru. Seperti pelatihan perbidangstudi belum semua guru mengikuti pelatihan tersebut, tetapi kalau berupa workshop semua guru sudah sering mengikuti.
	2. Apakah program pelatihan ini rutin dilaksanakan setiap semester atau setiap tahunnya?	Kalau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah setiap tahun, seperti Workshop, kurikulum.

	<p>3. Menurut penilaian Bapak bagaimana perbedaan kualitas seorang guru sebelum mengikuti pelatihan dan setelah mengikuti pelatihan?</p>	<p>Ada perbedaan terutama pelatihan yang dilaksanakan diluar sekolah, baik itu cara memberikan materi ajar atau penggunaan metode maupun kegiatan lainnya. Dan juga tentu berbeda kualitasnya karena guru yang telah mengikuti pelatihan pasti banyak mendapatkan ilmu baru khususnya mengenai pengembangan pembelajaran yang kekinian.</p>
4.	<p>Apakah semua guru wajib mengikuti pelatihan?</p>	<p>Wajib sebenarnya, artinya tergantung dari mata pelajaran apa permintaannya, misalnya mata pelajaran SKI mau tidak mau dia harus berangkat mengikuti pelatihan, Matematika begitu juga. Jangan dikosongkan karena ini demi meningkatkan atau peningkatan sumber daya tenaga kependidikan di Madrasah ini.</p>
	<p>1. Mengapa guru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan?</p>	<p>Karena yang kita inginkan ada perubahan demi tercapainya sumber daya manusia yang lebih baik.</p>
	<p>2. Mengapa pelatihan diperlukan dalam peningkatan kinerja guru?</p>	<p>Agar dapat meningkatkan mutu dan kemampuannya serta keterampilan dalam melaksanakan tugasnya dan kepemimpinannya.</p>
	<p>3. Apa tujuan guru mengikuti pelatihan?</p>	<p>Agar dapat meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdianya baik itu lembaga maupun kepada masyarakat.</p>

Wawancara dengan Guru IPS Terpadu MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Nurmawati, S. Pd

Tanggal Wawancara : 25 Juli 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya sebelum melaksanakan pembelajaran itu tentunya saya menyusun dulu RPP. Kan RPP itu merupakan suatu perangkat yang wajib disiapkan oleh kami sebagai guru sebelum melaksanakan pembelajaran.
	1. Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Perlu dibuat Agar pembelajaran lebih terstruktur, lebih Terarah dan juga sebagai acuan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran. Guru tidak perlu lagi bingung menentukan metode, atau bentuk penilaian, materi dan lain sebagainya saat mengajar karena semua sudah disusun dalam RPP sebelumnya.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Terkait komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun Rpp ini yaitu ada Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian.
	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya ada, sekurang-kurangnya diberikan teguran dan kemudian tetap disuruh membuat/menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Penyusunan RPP ini dilakukan pada setiap awal semester atau awal tahun pelajaran dengan maksud agar RPP

		sudah tersedia terlebih dahulu pada setiap awal pelaksanaan pembelajaran. Kemudian penyusunan RPP ini kami lakukan secara individu maupun berkelompok. Penyusunan RPP yang pertama itu saya mulai dari Pendahuluan, kemudian inti, dan penutup.
	1. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Jadi yang dipersiapkan untuk menyusun RPP ada Buku pegangan guru dan buku pegangan siswa juga buku penunjang lainnya
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Rata-rata satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	3. Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya itu tidak ada ya
	4. Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Sebelum saya melaksanakan RPP yang telah saya buat atau yang saya susun itu terlebih dahulu dibawa ke kepala madrasah untuk ditanda tanganni sebelum mengajar, setelah itu baru dibawa di kelas tujuannya untuk memberikan penjelasan terkait apa yang ada didalam RPP itu.

5.	Bagaimana melaksanakan pembelajaran?	Bapak/Ibu evaluasi	Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan ketika kita sudah selesai memberikan materi pembelajaran kepada siswa. Maka biasanya ada yang namanya penilaian seperti penilaian terhadap kemampuan akademik siswa dan juga penilaian tengah semester, begitu.
	1. Apa yang dilakukan mengevaluasi pembelajaran?	Bapak/Ibu dalam	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.
	2. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?		Evaluasi pembelajaran sangat perlu dilakukan karena untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem pembelajaran yang diterapkan oleh kami sebagai guru. Karena apabila kami tidak melakukan evaluasi, maka sama saja tenaga pendidik tersebut tidak ada perkembangan dalam merancang sistem pembelajaran.
	3. Bagaimana melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Bapak/Ibu tindak lanjut pada hasil evaluasi	Tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran dilakukan ketika selesai proses belajar mengajar kemudian dilakukann
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?		Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?		jenis pelatihan yang sering saya ikuti Pertama ada chots kedua workshop dan juga pengembangan kurikulum.

	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Sebagai guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Maka dari itu, sekarang ini guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi, tetapi juga mampu mengikut perkembangan dan ilmu pengetahuan yang ada.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Belum pernah mengalami masalah dalam melaksanakan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Menyiapkan Buku tulis, pulpen dan labtop.
	1. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kendalanya Jaringan yang kurang baik tidak bersahabat, dan kendala lain seperti ibu-ibu yang punya anak kecil.
	2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Pelatihan tetap dilaksanakan walaupun jaringan internet kurang mendukung.
	3. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses nya itu seperti ketika kita sudah selesai melaksanakan kegiatan pelatihan disitu dilakukan evaluasi terkait hasil pelatihan tersebut.

Wawancara dengan Guru SBK MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Siti Salma, S. Ag

Tanggal Wawancara : 23 Agustus 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya sebelum melaksanakan pembelajaran itu tentunya saya menyusun dulu RPP.
	1. Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	RPP sangat perlu dibuat karena didalam perangkat atau RPP tersebut memuat tentang tujuan dari pembelajaran yang mana setiap pokok bahasan akan memiliki tujuan yang berbeda. Selain itu, pembelajaran menjadi lebih terstruktur. Terarah dan terukur.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Komponen yang harus diperhatikan itu seperti identitas mata pelajaran, standar kompetensi yaitu kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap. kemudian Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran dan juga penilaian.
	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya ada, sama seperti guru-guru yang lain hanya diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Cara menyusun RPP itu tentunya tidak jauh berbeda dengan guru-guru yang lain seperti halnya dengan

		<p>memperhatikan pedoman penyusunan RPP, kemudian selain itu memperhatikan pedoman model-model pembelajaran. Hal ini akan bermanfaat bagi saya selaku guru ketika membuat langkah-langkah pembelajaran. Begini, ada tiga kegiatan pokok yang terdapat pada langkah-langkah pembelajaran tersebut, yaitu kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Kegiatan pendahuluan minimal memuat tentang apresiasi, motivasi, menyampaikan tujuan pembelajaran. Sedangkan kalau di kegiatan inti itu merupakan gambaran pelaksanaan pembelajaran dari awal sampai akhir, pada kegiatan inti ini terdapat juga model pembelajaran yang saya atau guru-guru lain gunakan. Untuk itu guru perlu mencocokkan antara karakteristik materi dengan model pembelajaran yang digunakan untuk setiap pertemuan. Kemudian yang terakhir tadi ada penutup dimana kegiatan penutup ini minimal menggambarkan kegiatan yang menyimpulkan materi pembelajaran, refleksi, penilaian proses, dan tindak lanjut.</p>
	<p>1. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?</p>	<p>Yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP itu ada buku pegangan guru dan buku pegangan siswa dan juga</p>

		buku penunjang lainnya.
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, rata-rata hanya satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kalau untuk kendalanya, alhamdulillah sampai sekarang tidak ada.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Ya tentunya kita laksanakan sesuai RPP yang kita sudah susun di awal, kegiatan yang disusun di RPP ini kita lakukan pada saat proses belajar mengajar
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan setiap selesai memberikan materi pembelajaran biasanya disitulah melaksanakan evaluasi pembelajaran. Kalau terkait hasil evaluasi pembelajaran itu haruslah ditindaklanjuti, jadi saya selaku guru dapat menindak lanjuti hasil penilaiannya dengan segera merancang pembelajaran berikutnya.
	1. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.
	2. Mengapa perlu dilakukan	Mengapa perlu dilakukan karena saya

	evaluasi pembelajaran?	sebagai guru mendapatkan sebuah pemahaman yang lebih baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana, kemudian menjadikan salah satu keputusan tentang pelaksanaan maupun hasil pembelajaran.
	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Tindak lanjut pada hasil pembelajaran dilihat, dicatat nilai-nilai yang rendah kemudian akan diberikan remedial dan nilai-nilai yang sudah bagus akan diberikan pengayaan kepada siswa.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya sering mengikuti pelatihan
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis pelatihan yang saya ikuti yaitu seperti kurikulum, chots dan workshop
	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Untuk tujuan mengikuti pelatihan sebagai guru kami memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Maka dari itu, sekarang ini guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi, tetapi juga mampu mengikut perkembangan dan ilmu pengetahuan yang ada. Bagi guru-guru sangat penting untuk mengikuti pelatihan.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	terkait masalah saya belum pernah mengalami masalah dalam melaksanakan pelatihan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan	Menyiapkan laptop, Alat tulis dan buku.

	dalam pelaksanaan pelatihan?	
	1. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kendala yang sering kami jumpai dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu adanya jaringan yang kurang baik atau tidak mendukung. Sehingga ketika proses pelaksanaan pelatihan tersebut mengalami kendala.
	2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Walaupun pelatihan tersebut terdapat kendala seperti jaringan yang kurang mendukung, kami tetap melaksanakan pelatihan tersebut. Karena disini jaringan internet masih terbatas.
	3. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan yaitu kami melakukan penilaian di akhir kegiatan pelatihan, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Wawancara dengan Guru Penjaskes MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Jumardi, S. Pd

Tanggal Wawancara : 23 Agustus 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya, otomatis seorang guru itu harus menyusun dulu rencana penyusunan pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran.
1.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Perlu dibuat Agar pembelajaran lebih terstruktur, lebih Terarah dan juga sebagai acuan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran.

		Guru tidak perlu lagi bingung menentukan metode, atau bentuk penilaian, materi dan lain sebagainya saat mengajar karena semua sudah disusun dalam RPP sebelumnya.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Terkait komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun Rpp ini yaitu ada Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian.
	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya ada, sekurang-kurangnya diberikan teguran dan kemudian tetap disuruh membuat/menyusun RPP.
	2. Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Menyusun RPP dimulai dari judul, kemudian tujuan pembelajaran, materi pokok itu didahului dengan pendahuluan, kemudian inti dan penutup, dan saya sebagai guru penjas lebih banyak prakteknya ketimbang mengajar.
	1. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Jadi yang dipersiapkan untuk menyusun RPP ada Buku pegangan guru dan buku pegangan siswa juga buku penunjang lainnya
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Rata-rata satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih	Iya, masih dapat digunakan tapi

	dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Tidak terlalu ada kendala, cuman bahan-bahan buku ajar yang kurang.
	1. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?	Untuk mengatasi kendala tersebut kita melakukan usaha atau mencari bahan-bahan buku ajar untuk melengkapi kekurangan tersebut.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Yang pertama itu ditanda tangani kepala madrasah sebelum kita mengajar, dibawa dulu ke kepala madrasah untuk ditanda tangan kemudian kita bawa ke kelas tentu kita menjelaskan apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan pada opera acara setiap selesai memberikan materi pembelajaran biasanya diakhirnya itu ada evaluasi tetapi yang kita ketahui adalah evaluasi yaitu adapun tengah semetser dan ada penilaian semester, itu evaluasinya.
	1. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.

	2. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Karena dengan dilakukannya evaluasi pembelajaran kita dapat memahami dengan baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana.
	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Tindak lanjut pada hasil pembelajaran akan dilihat, dicatat nilai-nilai yang rendah akan diberikan remedial dan nilai-nilai yang sudah bagus akan diberikan pengayaan kepada siswa.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Jarang, karena tidak diutus dari pemangku kebijakan.
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis pelatihannya itu seperti kurikulum, workshop dan chots.
	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Kami selaku guru mempunyai peranan penting di dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Maka dari itu, tujuan kami mengikuti pelatihan yaitu agar supaya menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Tidak ada masalah selama pelaksanaan pelatihan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Menyiapkan Buku tulis, pulpen dan labtop.
	1. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kita terkendala di jaringan karena jaringan disini kurang baik atau kurang stabil, sehingga persiapan

		pelaksanaan pelatihan mengalami kendala.
	2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Salah satu cara mengatasinya yaitu dengan pelatihan tetap dilaksanakan walaupun jaringan internet kurang mendukung Pelatihan.
	3. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan kami melakukan yang namanya penilaian di akhir pelaksanaan acara pelatihan yang guna untuk mrngumpulkan informasi tentang sejauh mana hasil dari kegiatan pelatihan tersebut.

Wawancara dengan Guru SKI MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Rasbia, S. Ag

Tanggal Wawancara : 23 Agustus 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya, saya menyusun rpp. Rencana pembelajaran itu sangat perlu bagi setiap guru di sekolah, karena ini juga berguna untuk mengarahkan dan mengefektifkan kegiatan guru dan siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut. Jadi otomatis seorang guru itu harus menyusun dulu rencana penyusunan pembelajaran

		sebelum melaksanakan pembelajaran.
	1. Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sangat perlu dibuat dalam proses pembelajaran, karena tanpa RPP kami selaku guru tidak akan bisa mengajar dengan baik di kelas, dan juga RPP merupakan komponen penting dalam proses pembelajaran yang sangat kami butuhkan selaku dalam mengelola kelas selama proses pembelajaran, tanpa RPP tujuan dari pembelajaran akan sulit didapatkan.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Tentu semua komponen yang terdapat di RPP harus diperhatikan dengan baik, karena terdapat berbagai hal yang kami butuhkan dalam pembelajaran. Seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, alokasi waktu pembelajaran, tujuan pelaksanaan pembelajaran, sangat membantu pelaksanaan pembelajaran.
	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Ada, konsekuensinya itu diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP. Karena setiap guru kan diwajibkan untuk membuat RPP, hal ini juga dimaksudkan agar kami selaku guru mempunyai acuan yang tepat dalam pembelajaran. Tanpa RPP guru tidak akan memiliki arah dan tujuan pembelajaran, sehingga sulit mencapai kompetensi yang diharapkan.

2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Terkait penyusunan RPP ada tiga kegiatan pokok yang terdapat pada langkah-langkah pembelajaran tersebut, yaitu kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Kegiatan yang pertama yaitu pendahuluan dimana terdapat tentang apresiasi, motivasi, dan juga penyampaian tujuan pembelajaran. Kemudian kalau dibagian inti yaitu gambaran pelaksanaan pembelajaran dari awal sampai akhir, yang terakhir ada penutup yaitu kegiatan yang menyimpulkan materi pembelajaran dan lain sebagainya.
	1. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, RPP ini memuat beberapa komponen yang harus disiapkan seperti KI, KD, Indikator, tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, waktu yang akan digunakan, serta metode dan strategi yang akan digunakan pada tiap-tiap pembelajaran.
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya, sehingga harus menggunakan RPP untuk pertemuan

		selanjutnya.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tetapi pembelajaran yang akan dilakukan itu harus disesuaikan dengan RPP yang sebelumnya.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya itu biasanya karena minat siswa untuk ikut dalam proses pembelajaran banyak yang masih standar, itu kendalanya sehingga kita mengalami kesusahan dalam penyusunan RPP tersebut.
	1. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?	Saya terus memberikan dorongan dan motivasi terhadap siswa
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Pertama kita bawa ke kepala madrasah terlebih dahulu untuk ditanda tangani sebelum melaksanakan pembelajaran, selanjutnya kita bawa lagi di kelas karena untuk kita menjelaskan apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Misalkan selesai melakukan ulangan harian atau ujian, pastinya tidak ketinggalan untuk melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Sebagai guru, kita pasti ingin siswa menyelesaikan ujian dengan baik dan mendapatkan nilai yang sempurna. Dari hasil itu, kita bisa tau nih, sejauh mana siswa memahami pelajaran yang sudah

		diberikan.
	1. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran atau hasil ujian siswa maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
	2. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Perlu, karena ini sangat penting bagi saya selaku guru dan bagi siswa karena kami sebagai guru harus bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan siswa dalam belajar dan bisa mengevaluasi kembali sistem pembelajarannya.
	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
	6. Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu chots, workshop dan juga pengembangan kurikulum pelatihan yang diadakan di MTsN dilakukan dengan kegiatan pelatihan workshop. Pelatihan ini diadakan agar supaya tenaga pendidik yang ada di Lembaga pendidikan ini memiliki wawasan dan pengetahuan terkait berjalannya proses

		belajar mengajar.
	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentunya untuk menumbuhkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan kemampuan serta memberikan motivasi untuk saya dalam meningkatkan kemampuan kerja di sekolah.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Terkait masalah sejauh ini belum ada masalah.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Harus menyiapkan laptop dan buku.
	1. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Terkait kendala yang sering ada dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu adanya jaringan yang kurang stabil dan tidak mendukung. Sehingga ketika pelaksanaan pelatihan tersebut mengalami kendala.
	2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Tetapi meskipun terdapat kendala seperti yang saya katakan tadi seperti jaringan yang kurang mendukung, namun pelaksanaan pelatihan tersebut tetap berjalan.
	3. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan yaitu melakukan penilaian yang dilaksanakan pada saat proses pelatihan guna untuk mrngumpulkan informasi tentang sejauh mana.

Wawancara dengan Guru Bahasa Arab MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Siti Ramsa, S. Ag

Tanggal Wawancara : 23 Agustus 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran.
	1. Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Karena dengan dibuatnya RPP tersebut maka pembelajaran jadi tertata, menggunakan penyampaian materi lebih mudah, menentukan target dan tujuan juga mudah dan kemudian kami dapat melihat keberhasilan belajar siswa.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Yang harus diperhatikan itu seperti identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, kegiatan pembelajaran dan penilaian hasil belajar serta sumber belajar.
	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Ada, konsekuensinya itu diberikan teguran saja, Karena kan setiap guru diwajibkan untuk membuat RPP, hal ini juga dimaksudkan agar kami selaku guru mempunyai acuan yang tepat dalam pembelajaran.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Saya menyusun RPP dimulai dari judul, tujuan pembelajaran, materi pokok seperti pendahuluan yaitu kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditunjukkan untuk membangkitkan

		motivasi dan juga memfokuskan perhatian siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran., kemudian inti dan penutup.
	1. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, RPP ini memuat beberapa komponen yang harus disiapkan seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, waktu yang akan digunakan, serta metode dan strategi yang akan digunakan pada tiap-tiap pembelajaran.
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tetapi pembelajaran yang akan dilakukan itu harus disesuaikan dengan RPP yang sebelumnya.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Untuk kendalanya tidak ada.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Kita serahkan dulu ke kepala sekolah untuk ditanda tangan sebelum melaksanakan pembelajaran, selanjutnya kita bawa lagi di kelas karena utnuk kita menjelaskan apa yang

		ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan ketika sudah selesai memberikan materi pembelajaran biasanya diakhirnya itu ada evaluasi tetapi yang kita ketahui adalah evaluasi yaitu adapun tengah semester dan ada penilaian semester, itu evaluasinya.
	1. Apa yang dilakukan Bapak/Ibu dalam mengevaluasi pembelajaran?	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.
	2. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Perlu karena untuk mengetahui hasil belajar siswa.
	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu chots dan juga workshop dan juga pengembangan kurikulum.
	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentunya untuk mengasah kemampuan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan serta memberikan motivasi untuk saya dalam

		meningkatkan kemampuan kerja di sekolah.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Terkait masalah sejauh ini belum ada masalah.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Harus menyiapkan laptop dan buku.
	1. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Terkait kendala yang sering ada dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu jaringan yang kurang stabil dan tidak mendukung.
	2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Tetapi meskipun terdapat kendala seperti yang saya katakan tadi seperti jaringan yang kurang mendukung, namun pelaksanaan pelatihan tersebut tetap berjalan.
	3. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan kami melakukan kegiatan penilaian di awal proses perencanaan, ditengah proses pelaksanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan pasca kegiatan pelatihan.

Wawancara dengan Guru Penjaskes MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Hudrin, S. Pd

Tanggal Wawancara : 25 Juli 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran.

	1. Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Pentingnya menyusun RPP adalah agar mengarahkan kami sebagai guru untuk merancang sebuah metode pembelajaran tersebut, Karena Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sangat penting bagi kami, karena tanpa adanya RPP tersebut proses pembelajaran mengajar di kelas tidak akan berjalan dengan baik.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Tentu semua komponen yang terdapat di RPP harus diperhatikan dengan baik dalam penyusunan RPP, karena terdapat berbagai hal yang kami butuhkan dalam pembelajaran. Seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, alokasi waktu pembelajaran, tujuan pelaksanaan pembelajaran.
	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Ada, konsekuensinya itu diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP. Karena setiap guru kan diwajibkan untuk membuat RPP, hal ini juga dimaksudkan agar guru-guru mempunyai acuan yang tepat dalam pembelajaran.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Penyusunan RPP dilaksanakan pada saat sebelum guru mengajar sudah dipersiapkan minggu depannya, artinya RPPnya itu yang kita sudah pakai dalam misalnya hari ini sudah selesai, selesai lagi itu kita menyusun sebelum mengajar hari seninnya begitu.

	1. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, merumuskan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, menetapkan kegiatan pembelajaran.
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tetapi pembelajaran yang akan dilakukan itu harus disesuaikan dengan RPP yang sebelumnya.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Alhamdulillah sejauh ini dalam penyusunan RPP tidak terdapat kendala-kendala apapun.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Jadi guru-guru melaksanakan rencana pembelajaran sesuai yang sudah di susun, misalkan menetapkan kegiatan pembelajaran ada kegiatan pendahuluan seperti kegiatan awal pertemuan dengan peserta didik ini, kemudian ada namanya kegiatan inti dan juga penutup penutup ini dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi	Evaluasi ini sebenarnya suatu penilaian, suatu kegiatan untuk menilai siswa

	pembelajaran?	tentang bagaimana hasil belajar yang telah dicapai siswa atau tingkat belajar siswa. Misalkan latihan-latihan pada saat mid semester atau ujian akhir sekolah, jadi proses evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan siswa ini.
	1. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran atau hasil ujian siswa maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
	2. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Agar kita mengetahui hasil dari pembelajaran siswa.
	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Dalam tahapan pelaksanaan evaluasi hasil belajar point pentingnya sebenarnya yaitu adanya tindak lanjut ini, yang dimaksud adalah kita sebagai guru menindak lanjuti hasil analisis terhadap pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya saya sering mengikuti pelatihan
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu yang pertama workshop kegiatan ini untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan saya selaku guru.
	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentunya untuk

		mengembangkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, kemudian menambah wawasan dan menambah pengetahuan.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Terkait masalah sejauh ini belum ada masalah.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Harus menyiapkan laptop dan buku.
	1. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Terkait kendala yang sering ada dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu adanya jaringan yang kurang stabil dan tidak mendukung. Sehingga ketika pelaksanaan pelatihan tersebut mengalami kendala.
	2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Kendala tersebut belum bisa diatasi, meskipun begitu pelaksanaan pelatihan tersebut tetap berjalan.
	3. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan yaitu tentunya kita mengevaluasi sejauh mana hasil pelatihan yang dapat diterapkan oleh peserta.

Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Sofyan, SS

Tanggal Wawancara : 25 Juli 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya menyusun RPP terlebih dahulu
	1. Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sangat penting bagi kami selaku guru karena dapat mengarahkan kami dalam merancang sebuah metode pembelajaran yang disenangi siswa. Rancangan metode pembelajaran sangat memungkinkan dilakukan variasi oleh kami selaku guru. Selain itu, pembelajaran menjadi lebih terstruktur. Terarah dan terukur.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP itu seperti identitas mata pelajaran, misalkan mata pelajaran Ips standar kompetensi, Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran dan juga penilaian.
	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Ada, konsekuensinya itu tidak berbeda dengan guru yang lain yaitu diberikan teguran saja, kemudian lanjut disuruh menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Berdasarkan dari kemampuan siswa dilihat kondisi siswa kemudian disusun RPPnya
	1. Apa saja yang harus	Yang harus dipersiapkan dalam

	dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	penyusunan RPP itu seperti buku pegangan guru dan buku pegangan siswa dan juga buku penunjang lainnya.
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, rata-rata hanya satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya, biasa itu disebabkan karena minat anak-anak atau siswa untuk ikut dalam proses pembelajaran, bahasa Inggris yang harusnya sudah bisa mulai masuk kategori untuk memahami, tetapi biasanya itu karena siswa itu banyak yang masih standar, biar membaca belum bisa sehingga kita mengalami kesusahan dalam penyusunan RPP tersebut.
	1. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?	Melakukan semacam pembelajaran ekstra atau pengayaan sehingga mereka itu termotivasi untuk bisa belajar dengan baik.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Setelah, misalnya disusun RPP tersebut maka melakukan seperti biasa pembelajaran di dalam kelas sesuai dengan langkah-langkah yang ada di RPP tersebut dengan menganalisis keadaan setiap siswa.

5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran dilakukan setelah, misalnya beberapa kali pertemuan dikelas sehingga terakhir itu mengadakan evaluasi pembelajaran apakah kita berhasil atau tidak dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran tersebut.
	1. Apa yang dilakukan Bapak/Ibu mengevaluasi pembelajaran?	Tentu kita melakukan yang semacam penilaian.
	2. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Perlu dilakukan karena untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem pembelajaran yang diterapkan oleh guru atau tenaga pendidik,
	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis pelatihannya itu workshop pembelajaran, Penyusunan soal-soal chots, kemudian pengembangan mata pelajaran misalnya bahasa Inggris, kemudian tentunya sesuai misalnya dengan materi apa yang akan dipelatihkan kita harus siapkan memang, apakah semacam buku-buku

		pembelajaran atau hal-hal lain yang terkait dengan pelatihan tersebut.
	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Untuk tujuan mengikuti pelatihan sebagai guru kami memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, Kemudian dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Terkait masalah saya belum pernah mengalami masalah dalam melaksanakan pelatihan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Pertama-tama, kita harus memastikan kondisi kesehatan sebelum berangkat. Jika tubuh kita tidak dalam kondisi fit maksimal, maka ada kemungkinan kita tidak akan diberikan izin untuk mengikuti pelatihan tersebut. Kemudian yang kedua, sebagai peserta pelatihan kita harus sudah menyiapkan segala keperluan yang dibutuhkan nantinya. Misalnya, berkaitan dengan dokumen yang berupa buku-buku mata pelajaran ataupun materi yang akan dibahas pada saat pelatihan berlangsung.
	1. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kendala yang sering terjadi dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu karena adanya jaringan yang kurang baik atau tidak mendukung.
	2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Cara mengatasinya yaitu dengan cara pelaksanaan pelatihan tersebut tetap dilaksanakan.

	3. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan itu kita mengacu pada proses pengumpulan hasil dari pelatihan tersebut dan kemudian ditentukan apakah pelatihan tersebut berjalan secara efektif atau tidak.
--	---	--

Wawancara dengan Guru Matematika MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Yusmian S.Pd

Tanggal Wawancara : 31 Oktober 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya pasti menyusun RPP
	1. Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	RPP itu sangat penting, mengapa saya katakan sangat penting, karena bagi kami selaku guru RPP ini dapat mengarahkan kami dalam merancang sebuah metode pembelajaran yang disenangi oleh siswa. kemudian Selain itu, pembelajaran menjadi lebih terstruktur. Terarah dan terukur.
	2. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP itu ada identitas mata pelajaran, misalkan mata pelajaran standar kompetensi, Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran dan juga penilaian.

	3. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya itu hanya sebatas diberikan teguran saja, setelah itu lanjut disuruh menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Berdasarkan dari kemampuan siswa, dilihat kondisi siswa kemudian disusun RPPnya
	1. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Yang pertama persiapkan buku pegangan guru dan buku pegangan siswa dan juga buku penunjang lainnya.
	2. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, rata-rata hanya satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilaksanakan.
	3. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya, biasa itu disebabkan karena minat anak-anak atau siswa untuk ikut dalam proses pembelajaran, dan biasanya itu karena siswa itu banyak yang masih standar, ada yang belum bisa membaca, sehingga kita mengalami kesusahan dalam penyusunan RPP tersebut.
	2. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?	Melakukan semacam pembelajaran ekstra atau pengayaan sehingga mereka itu termotivasi untuk bisa belajar dengan baik.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah	Setelah selesai disusun RPP tersebut maka dilakukanlah pembelajaran seperti

	Bapak/Ibu susun?	biasa di dalam kelas sesuai dengan langkah-langkah yang ada di RPP tersebut dengan menganalisis keadaan setiap siswa.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran dilakukan setelah, misalnya beberapa kali pertemuan dikelas, dan yang terakhir itu kita mengadakan evaluasi pembelajaran apakah kita berhasil atau tidak dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran tersebut.
	1. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Kita melakukan yang namanya penilaian.
	2. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Perlu dilakukan agar kita mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem pembelajaran yang diterapkan oleh guru.
	3. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita, maka disitulah dilakukannya yang namanya tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahapan-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	1. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis pelatihannya itu seperti workshop, Penyusunan soal-soal chots, kemudian pengembangan kurikulum,

	2. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan yaitu sebagai guru kami memiliki peranan penting didalam dunia pendidikan, Kemudian pelatihan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
	3. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Alhamdulillah, saya belum pernah mengalami masalah dalam melaksanakan pelatihan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Tentunya kita pastikan dulu kesehatan kita, kondisi, karena jika kita tidak dalam keadaan sehat, maka kita tidak akan mendapatkan izin untuk ikut dalam pelaksanaan pelatihan. Kemudian sebagai peserta pelatihan tentunya kita sudah menyiapkan segala keperluan yang dibutuhkan. Misalnya, dokumen seperti buku-buku mata pelajaran ataupun materi yang akan dibahas pada saat pelatihan berlangsung.
	2. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kendala yang sering terjadi dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu karena adanya jaringan yang kurang baik atau tidak mendukung.
	3. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Caranya pelaksanaan pelatihan tersebut tetap dilaksanakan walaupun jaringan kurang mendukung.
	4. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan itu kita mengacu pada proses pengumpulan hasil dari pelatihan tersebut dan kemudian ditentukan

	apakah pelatihan tersebut berjalan secara efektif atau tidak.
--	---

Wawancara dengan Guru B. Inggris MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Halwiyah S.Pd

Tanggal Wawancara : 31 Oktober 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya sebelum melaksanakan pembelajaran itu tentunya saya menyusun dulu RPP.
4.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Perlu dibuat supaya pembelajaran lebih terstruktur, lebih Terarah dan juga sebagai acuan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran.
5.	Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun Rpp yaitu pertama Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian.
6.	Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya ada, hanya diberikan teguran dan kemudian tetap disuruh menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Penyusunan RPP ini dilakukan pada setiap awal semester atau awal tahun pelajaran dengan maksud agar RPP sudah tersedia terlebih dahulu pada setiap awal pelaksanaan pembelajaran. Kemudia penyusunan RPP ini kami lakukan secara individu maupun berkelompok.

	4. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Jadi yang dipersiapkan untuk menyusun RPP yaitu Buku pegangan guru dan buku pegangan siswa juga buku penunjang lainnya.
	5. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Rata-rata satu kali pertemuan, tapi mesti disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	6. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya itu tidak ada
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Sebelum saya melaksanakan RPP yang saya susun itu pertama dibawa ke kepala sekolah dulu untuk ditanda tanganni sebelum mengajar, setelah itu dibawa ke kelas untuk meberikan penjelasan terkait apa yang ada didalam RPP itu.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran itu biasanya dilaksanakan ketika sudah selesai memberikan materi pembelajaran kepada siswa. Jadi biasanya itu ada yang namanya penilaian, seperti penilaian terhadap kemampuan akademik siswa.
	4. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.

	5. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran sangat perlu dilakukan karena untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem pembelajaran yang diterapkan oleh kami sebagai guru. Karena apabila tidak dilakukannya evaluasi, maka sama saja tenaga pendidik tersebut tidak ada perkembangan dalam merancang sistem pembelajaran.
	6. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran dilakukan ketika selesai proses belajar mengajar kemudian dilakukann
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	4. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	jenis pelatihan yang sering saya ikuti yaitu pelatihan workshop dan juga pengembangan kurikulum.
	5. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Sebagai guru, memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Maka dari itu, sekarang ini guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi, tetapi juga mampu mengikut perkembangan dan ilmu pengetahuan yang ada.
	6. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Belum pernah mengalami masalah dalam melaksanakan pelatihan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan	Menyiapkan Buku tulis, pulpen dan

	dalam pelaksanaan pelatihan?	labtop.
	4. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kendalanya Jaringan yang kurang baik tidak bersahabat, dan kendala lain seperti ibu-ibu yang punya anak kecil.
	5. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Pelatihan tetap dilaksanakan walaupun jaringan internet kurang mendukung
	6. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses nya itu seperti ketika kita sudah selesai melaksanakan kegiatan pelatihan disitu dilakukan evaluasi terkait hasil pelatihan tersebut.

Wawancara dengan Guru IPA MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Nurmunazzah, S.Pd

Tanggal Wawancara : 31 Oktober 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya, saya menyusun rpp. Rencana pembelajaran itu sangat perlu bagi setiap guru di sekolah, karena mengarahkan dan mengefektifkan kegiatan guru dan siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut.
4.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Rencana Peaksanaan Pembelajaran sangat perlu dibuat dalam proses pembelajaran, karena tanpa RPP kami selaku guru tidak akan bisa mengajar dengan baik di kelas.

	5. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Tentu semua komponen yang terdapat di RPP harus diperhatikan dengan baik, Seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, alokasi waktu pembelajaran, tujuan pelaksanaan pembelajaran, komponen tersebut sangat membantu pelaksanaan pembelajaran.
	6. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Ada, konsekuensinya itu diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP. Karena setiap guru kan diwajibkan untuk membuat RPP, hal ini juga dimaksudkan agar kami selaku guru mempunyai acuan yang tepat dalam pembelajaran.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Pertama itu kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Kegiatan pendahuluan yaitu dimana terdapat tentang apresiasi, motivasi, dan juga penyampaian tujuan pembelajaran. Kemudian kalau dibagian inti yaitu gambaran pelaksanaan pembelajaran dari awal sampai akhir, yang terakhir ada penutup yaitu kegiatan yang menyimpulkan materi pembelajaran dan lain sebagainya.
	4. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, RPP ini memuat beberapa komponen yang harus disiapkan seperti KI, KD, Indikator, tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, waktu yang akan digunakan, serta metode dan

		strategi yang akan digunakan pada tiap-tiap pembelajaran.
	5. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya.
	6. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tetapi pembelajaran yang akan dilakukan itu harus disesuaikan dengan RPP yang sebelumnya.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya itu biasanya karena minat siswa untuk ikut dalam proses pembelajaran banyak yang masih standar, itu kendalanya sehingga kita mengalami kesusahan dalam penyusunan RPP tersebut.
	2. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?	Saya terus memberikan dorongan dan motivasi terhadap siswa
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Kita bawa ke kepala madrasah terlebih dahulu untuk ditanda tangani sebelum melaksanakan pembelajaran, selanjutnya dibawa di kelas karena untuk kita menjelaskan apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu	Misalkan selesai melakukan ulangan

	melaksanakan evaluasi pembelajaran?	harian atau ujian, pastinya tidak ketinggalan untuk melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Sebagai guru, kita pasti ingin siswa menyelesaikan ujian dengan baik dan mendapatkan nilai yang sempurna.
	4. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran atau hasil ujian siswa maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
	5. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Perlu, karena ini sangat penting bagi saya selaku guru dan bagi siswa karena kami harus mengetahui kelebihan dan kekurangan siswa dalam belajar dan bisa mengevaluasi kembali sistem pembelajarannya.
	6. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	4. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu workshop dan juga pelatihan yang diadakan di sekolah dilakukan dengan kegiatan pelatihan workshop. Pelatihan ini diadakan agar supaya tenaga pendidik yang ada di Lembaga

		pendidikan ini memiliki wawasan dan pengetahuan terkait berjalannya proses belajar mengajar.
	5. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan tentunya untuk menumbuhkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan kemampuan serta memberikan motivasi untuk saya dalam meningkatkan kemampuan kerja di sekolah.
	6. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Terkait masalah sejauh ini belum ada masalah.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Menyiapkan laptop dan buku.
	4. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Terkait kendala yang sering ada dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu adanya jaringan yang kurang stabil dan tidak mendukung.
	5. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Tetapi meskipun terdapat kendala seperti yang saya katakan tadi seperti jaringan yang kurang mendukung, namun pelaksanaan pelatihan tersebut tetap berjalan.
	6. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan yaitu melakukan penilaian yang dilaksanakan pada saat proses pelatihan guna untuk mrngumpulkan informasi tentang sejauh mana.

Wawancara dengan Guru PAI Terpadu MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Humiati, S. Pd

Tanggal Wawancara : 7 November 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya menyusun dulu, sebelum melaksanakan pembelajaran. Karena RPP ini merupakan suatu perangkat yang wajib disiapkan oleh guru sebelum melaksanakan pembelajaran.
7.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Supaya pembelajaran lebih terstruktur, lebih Terarah dan juga sebagai acuan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran. Jadi guru tidak perlu lagi bingung menentukan metode, atau bentuk penilaian, materi dan lain sebagainya saat mengajar karena semua sudah disusun dalam RPP sebelumnya.
8.	Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun Rpp ini yaitu ada Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian.
9.	Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya, sekurang-kurangnya diberikan teguran dan kemudian tetap disuruh membuat/menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Penyusunan RPP ini dilakukan pada setiap awal semester atau awal tahun pelajaran dengan maksud agar RPP sudah tersedia terlebih dahulu pada setiap awal pelaksanaan pembelajaran. Kemudia penyusunan RPP ini kami

		lakukan secara individu maupun berkelompok. Penyusunan RPP yang pertama itu saya mulai dari Pendahuluan, kemudian inti, dan penutup.
	7. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Jadi persiapannya itu Buku pegangan guru dan buku pegangan siswa juga buku penunjang lainnya
	8. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Rata-rata satu kali pertemuan, tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	9. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya itu tidak ada ya
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Sebelum saya melaksanakan RPP yang saya susun dibawa ke kepala madrasah dulu untuk ditanda tanganni sebelum mengajar, setelah itu baru dibawa di kelas tujuannya untuk meberikan penjelasan terkait apa yang ada didalam RPP itu.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Ketika kita sudah selesai memberikan materi pembelajaran kepada siswa. Maka disitu dilaksanakannya evaluasi pembelajaran, biasanya ada yang namanya penilaian seperti penilaian

		terhadap kemampuan akademik siswa dan juga penilaian tengah semester, begitu.
	7. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.
	8. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran sangat perlu dilakukan karena untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem pembelajaran yang diterapkan oleh kami sebagai guru. Karena apabila kami tidak melakukan evaluasi, maka sama saja tenaga pendidik tersebut tidak ada perkembangan dalam merancang sistem pembelajaran.
	9. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran dilakukan ketika selesai proses belajar mengajar kemudian dilakukann
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	7. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	jenis pelatihan yang sering saya ikuti Pertama ada chots kedua workshop dan juga pengembangan kurikulum.
	8. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Sebagai guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Maka dari itu, sekarang ini guru tidak hanya

		dituntut untuk menguasai materi, tetapi juga mampu mengikut perkembangan dan ilmu pengetahuan yang ada.
	9. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Belum pernah mengalami masalah dalam melaksanakan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Buku tulis, pulpen dan labtop.
	7. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kendalanya Jaringan yang kurang baik dan kendala lain seperti ibu-ibu yang punya anak kecil.
	8. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Pelatihan tetap dilaksanakan walaupun jaringan internet kurang mendukung.
	9. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses nya itu seperti ketika kita sudah selesai melaksanakan kegiatan pelatihan disitu dilakukan evaluasi terkait hasil pelatihan tersebut.

Wawancara dengan Guru BK MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Nahdia, S. Pd

Tanggal Wawancara : 7 November 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya menyusun dulu RPP.
4.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Perlu dibuat karena didalam perangkat atau RPP tersebut memuat tentang tujuan dari pembelajaran yang mana setiap pokok bahasan akan memiliki

		tujuan yang berbeda. Selain itu, pembelajaran menjadi lebih terstruktur. Terarah dan terukur.
	5. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Komponen yang harus diperhatikan itu ada identitas mata pelajaran, standar kompetensi yaitu kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap. Kemudian Materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran dan juga penilaian.
	6. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya ada, sama seperti guru-guru yang lain hanya diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Cara menyusun RPP itu tentunya tidak jauh berbeda dengan guru-guru yang lain seperti halnya dengan memperhatikan pedoman penyusunan RPP, kemudian selain itu memperhatikan pedoman model-model pembelajaran. Hal ini akan bermanfaat bagi saya selaku guru ketika membuat langka-langkah pembelajaran. Begini, ada tiga kegiatan pokok yang terdapat pada langkah-langkah pembelajaran tersebut, yaitu kegiatan pendahuluan, inti dan penutup.
	4. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam	Yang dpersiapkan dalam penyusunan RPP itu ada buku pegangan guru dan

	penyusunan RPP?	buku pegangan siswa dan juga buku penunjang lainnya.
	5. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, rata-rata hanya satu kali pertemuan, tapi itu disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	6. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kalau untuk kendalanya, sampai sekarang tidak ada.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Ya tentunya kita laksanakan sesuai RPP yang kita sudah susun di awal, kegiatan yang disusun di RPP ini kita lakukan pada saat proses belajar mengajar
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan setiap selesai memberikan materi pembelajaran biasanya disitulah melaksanakan evaluasi pembelajaran. Kalau terkait hasil evaluasi pembelajaran itu haruslah ditindaklanjuti, jadi saya selaku guru dapat menindak lanjuti hasil penilaiannya dengan segera merancang pembelajaran berikutnya.
	4. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.

	5. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Karena kami sebagai guru mendapatkan sebuah pemahaman yang lebih baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana, kemudian menjadikan salah satu keputusan tentang pelaksanaan maupun hasil pembelajaran.
	6. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Tindak lanjut pada hasil pembelajaran dilihat, dicatat nilai-nilai yang rendah kemudian akan diberikan remedial dan nilai-nilai yang sudah bagus akan diberikan pengayaan kepada siswa.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya sering mengikuti pelatihan
	4. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis pelatihan yang saya ikuti yaitu seperti kurikulum, workshop
	5. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Untuk tujuan mengikuti pelatihan sebagai guru kami memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, bahkan salah satu faktor keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Dan juga guru termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
	6. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	terkait masalah saya belum pernah mengalami masalah dalam melaksanakan pelatihan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Menyiapkan laptop, Alat tulis dan buku.
	4. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kendala yang sering kami jumpai dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu jaringan yang kurang baik atau tidak

		mendukung. Sehingga ketika proses pelaksanaan pelatihan tersebut mengalami kendala.
	5. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Walaupun pelatihan tersebut terdapat kendala seperti jaringan yang kurang mendukung, pelatihan tetap terlaksana
	6. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan yaitu kami melakukan penilaian di akhir kegiatan pelatihan, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Wawancara dengan Guru Prakarya MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Isnar, S. Pd

Tanggal Wawancara : 7 November 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya, pasti seorang guru itu harus menyusun dulu RPP sebelum melaksanakan pembelajaran.
4.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	Perlu dibuat Agar pembelajaran lebih Terarah dan juga sebagai acuan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran. Guru tidak perlu lagi bingung menentukan metode, atau bentuk penilaian, materi dan lain sebagainya saat mengajar karena semua sudah disusun dalam RPP sebelumnya.
5.	Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam	Komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun Rpp ini yaitu

	penyusunan RPP?	materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, kemudian langkah-langkah pembelajaran dan penilaian.
	6. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya ada, sekurang-kurangnya diberikan teguran dan kemudian tetap disuruh membuat/menyusun RPP.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Menyusun RPP dimulai dari judul, kemudian tujuan pembelajaran, materi pokok itu didahului dengan pendahuluan, kemudian inti dan penutup.
	4. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Jadi yang dipersiapkan untuk menyusun RPP ada Buku pegangan guru dan buku pegangan siswa juga buku penunjang lainnya
	5. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Rata-rata satu kali pertemuan, tapi harus menyesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
	6. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Masih dapat digunakan tapi harus disesuaikan dengan pembelajaran yang akan dilakukan.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Tidak terlalu ada kendala, cuman bahan-bahan buku ajar yang kurang.
	2. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?	Untuk mengatasi kendala tersebut kita melakukan usaha atau mencari bahan-bahan buku ajar untuk melengkapi kekurangan tersebut.

4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Yang pertama itu ditanda tangani kepala madrasah sebelum kita mengajar, kemudian kita bawa ke kelas tentu kita menjelaskan apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Evaluasi pembelajaran itu biasa dilaksanakan pada opera acara setiap selesai memberikan materi pembelajaran biasanya diakhirnya itu ada evaluasi tetapi yang kita ketahui adalah evaluasi yaitu adapun tengah semetser dan ada penilaian semester, itu evaluasinya.
	4. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Yang dilakukan dalam mengevaluasi pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.
	5. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Karena dengan dilakukannya evaluasi pembelajaran kita dapat memahami dengan baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana.
	6. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Tindak lanjut pada hasil pembelajaran akan dilihat, dicatat nilai-nilai yang rendah akan diberikan remedial dan nilai-nilai yang sudah bagus akan diberikan pengayaan kepada siswa.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Jarang, karena tidak diutus dari pemangku kebijakan.

	4. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis pelatihannya itu seperti kurikulum, workshop.
	5. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan yaitu agar supaya menambah wawasan dan ilmu pengetahuan. Kemudian meningkatkan kemampuan kinerja.
	6. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Tidak ada masalah selama pelaksanaan pelatihan.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Menyiapkan Buku tulis, pulpen dan labtop.
	4. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Kita terkendala jaringan karena jaringan disini kurang baik atau kurang stabil.
	5. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Salah satu cara mengatasinya yaitu dengan pelatihan tetap dilaksanakan walaupun jaringan internet kurang mendukung Pelatihan.
	6. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan dilakukannya penilaian di akhir pelaksanaan acara pelatihan yang guna untuk mrngumpulkan informasi tentang sejauh mana hasil dari kegiatan pelatihan tersebut.

Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Wa Ope, S. Pd

Tanggal Wawancara : 7 November 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya, saya menyusun rpp. Karena sangat perlu bagi setiap guru di sekolah, ini juga berguna untuk mengarahkan dan mengefektifkan kegiatan guru dan siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut.
7.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan proses pembelajaran?	RPP ini sangat perlu dibuat dalam proses pembelajaran, karena tanpa RPP kami selaku guru tidak akan bisa mengajar dengan baik di kelas.
8.	Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Tentu semua komponen yang terdapat di RPP harus diperhatikan dengan baik, karena terdapat berbagai hal yang kami butuhkan dalam pembelajaran. Seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, alokasi waktu pembelajaran, tujuan pelaksanaan pembelajaran, sangat membantu pelaksanaan pembelajaran.
9.	Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya itu diberikan teguran saja, kemudian disuruh menyusun RPP. Karena setiap guru kan diwajibkan untuk membuat RPP, hal ini juga dimaksudkan agar kami selaku guru mempunyai acuan yang tepat dalam pembelajaran.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu	Terkait penyusunan RPP ada tiga

	menyusun RPP?	kegiatan pokok yang terdapat pada langkah-langkah pembelajaran, yaitu kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Kegiatan yang pertama yaitu pendahuluan dimana terdapat tentang apresiasi, motivasi, dan juga penyampaian tujuan pembelajaran. Kemudian kalau dibagian inti yaitu gambaran pelaksanaan pembelajaran dari awal sampai akhir, yang terakhir ada penutup yaitu kegiatan yang menyimpulkan materi pembelajaran dan lain sebagainya.
	7. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, RPP ini memuat beberapa komponen yang harus disiapkan seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, waktu yang akan digunakan, serta metode dan strategi yang akan digunakan pada tiap-tiap pembelajaran.
	8. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya.
	9. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah	Iya, masih dapat digunakan tetapi pembelajaran yang akan dilakukan itu harus disesuaikan dengan RPP yang

	digunakan?	sebelumnya.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Kendalanya itu biasanya karena minat siswa untuk ikut dalam proses pembelajaran banyak yang masih standar, itu kendalanya sehingga kita mengalami kesusahan dalam penyusunan RPP tersebut.
	3. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala tersebut?	Dengan terus memberikan dorongan dan motivasi terhadap siswa
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Dibawa ke kepala madrasah terlebih dahulu untuk ditanda tangani sebelum melaksanakan pembelajaran, selanjutnya kita bawa lagi di kelas karena untuk kita menjelaskan apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Setelah dilakukannya ulangan harian atau ujian, pastinya tidak ketinggalan untuk melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Sebagai guru, kita pasti ingin siswa menyelesaikan ujian dengan baik dan mendapatkan nilai yang sempurna.
	7. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran atau hasil ujian siswa maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.

	8. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Perlu, karena ini sangat penting bagi saya selaku guru dan bagi siswa karena harus bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan siswa dalam belajar dan bisa mengevaluasi kembali sistem pembelajarannya.
	9. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Setelah misalnya kita mengetahui hasil pembelajaran kita maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
6.	Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	7. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu workshop dan juga pengembangan kurikulum pelatihan yang diadakan di sekolah, dilakukan dengan kegiatan pelatihan workshop. Pelatihan ini diadakan agar supaya tenaga pendidik yang ada di Lembaga pendidikan ini memiliki wawasan dan pengetahuan terkait berjalannya proses belajar mengajar.
	8. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentunya untuk menumbuhkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan kemampuan serta memberikan motivasi untuk saya dalam meningkatkan kemampuan kerja di sekolah.

	9. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Terkait masalah sejauh ini belum ada masalah.
7.	Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Harus menyiapkan laptop dan buku.
	7. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Terkait kendala yang sering terjadi yaitu adanya jaringan yang kurang stabil dan tidak mendukung. Sehingga ketika pelaksanaan pelatihan tersebut mengalami kendala.
	8. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Tetapi meskipun terdapat kendala seperti yang saya katakan tadi seperti jaringan yang kurang mendukung, namun pelaksanaan pelatihan tersebut tetap berjalan.
	9. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan yaitu melakukan penilaian yang dilaksanakan pada saat proses pelatihan guna untuk mengumpulkan informasi tentang sejauh mana.

Wawancara dengan Guru Akidah Akhlak MTsN 1 Konawe Kepulauan

Nama : Adriani, S. Ag

Tanggal Wawancara : 7 November 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran?	Iya menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran.
4.	Mengapa RPP perlu dibuat sebelum melaksanakan	Karena dengan dibuatnya RPP tersebut maka pembelajaran jadi tertata,

	proses pembelajaran?	penyampaian materi lebih mudah, menentukan target dan tujuan juga mudah dan kemudian kami dapat melihat keberhasilan belajar siswa.
	5. Komponen apa saja yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPP?	Yang harus diperhatikan itu seperti identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, kegiatan pembelajaran dan penilaian hasil belajar serta sumber belajar.
	6. Apakah ada konsekuensi bagi setiap guru yang tidak menyusun RPP?	Konsekuensinya diberikan teguran saja, Karena kan setiap guru diwajibkan untuk membuat RPP, hal ini juga dimaksudkan agar kami selaku guru mempunyai acuan yang tepat dalam pembelajaran.
2.	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyusun RPP?	Saya menyusun RPP dimulai dari judul, tujuan pembelajaran, materi pokok seperti pendahuluan yaitu kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditunjukkan untuk membangkitkan motivasi dan juga memfokuskan perhatian siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran., kemudian inti dan penutup.
	4. Apa saja yang harus dipersiapkan dalam penyusunan RPP?	Sebagai bagian dari perangkat pembelajaran, RPP ini memuat beberapa komponen yang harus disiapkan seperti tujuan pembelajaran, materi yang akan

		diajarkan, waktu yang akan digunakan, serta metode dan strategi yang akan digunakan pada tiap-tiap pembelajaran.
	5. Apakah satu RPP hanya bisa digunakan untuk satu kali pertemuan saja?	Iya, RPP hanya bisa digunakan dalam satu pembelajaran, dalam RPP terdapat materi serta alokasi waktu ketika mengajar. Materi yang akan diajarkan pada pertemuan hari ini, tidak akan diajarkan lagi pada pertemuan hari selanjutnya.
	6. Apakah Bapak/Ibu masih dapat menggunakan RPP yang sebelumnya sudah digunakan?	Iya, masih dapat digunakan tetapi pembelajaran yang akan dilakukan itu harus disesuaikan dengan RPP yang sebelumnya.
3.	Kendala apa saja yang dihadapi dalam penyusunan RPP?	Untuk kendalanya tidak ada.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan RPP yang telah Bapak/Ibu susun?	Kita bawa dulu ke kepala sekolah untuk ditanda tangan sebelum melaksanakan pembelajaran, selanjutnya kita bawa lagi di kelas karena untuk kita menjelaskan apa yang ada di dalam RPP itu supaya terarah pembelajaran.
5.	Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan evaluasi pembelajaran?	Dilaksanakan ketika sudah selesai memberikan materi pembelajaran biasanya diakhirnya itu ada evaluasi tetapi yang kita ketahui adalah evaluasi yaitu adapun tengah semester dan ada penilaian semester, itu evaluasinya.
	4. Apa yang Bapak/Ibu	Yang dilakukan dalam mengevaluasi

	lakukan dalam mengevaluasi pembelajaran?	pembelajaran, tentunya kita melakukan yang namanya penilaian.
	5. Mengapa perlu dilakukan evaluasi pembelajaran?	Perlu karena untuk mengetahui hasil belajar siswa.
	6. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut pada hasil evaluasi pembelajaran?	Setelah kita mengetahui hasil pembelajaran kita maka disitulah kita melakukan tindak lanjut pembelajaran dengan kriteria sesuai dengan tahap-tahapan dalam pembelajaran tersebut.
	6. Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan?	Iya, saya sering mengikuti pelatihan.
	4. Jenis Pelatihan apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?	Jenis kegiatan yang sering saya ikuti yaitu chots dan juga workshop dan juga pengembangan kurikulum.
	5. Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Pelatihan?	Tujuan saya mengikuti pelatihan tersebut tentunya untuk mengasah kemampuan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan serta memberikan motivasi untuk saya dalam meningkatkan kemampuan kerja di sekolah.
	6. Apakah ada masalah yang Bapak/Ibu alami selama pelaksanaan Pelatihan?	Sejauh ini belum ada masalah.
	7. Apa saja yang dipersiapkan dalam pelaksanaan pelatihan?	Harus menyiapkan laptop dan buku.
	4. Apakah ada kendala dalam persiapan pelaksanaan pelatihan tersebut?	Terkait kendala yang sering ada dalam persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu jaringan yang kurang stabil dan tidak

		mendukung.
	5. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala tersebut?	Meskipun terdapat kendala seperti jaringan yang kurang mendukung pelaksanaan pelatihan tersebut tetap berjalan.
	6. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan acara pelatihan?	Proses evaluasi penyelenggaraan pelatihan dilakukannya kegiatan penilaian di awal proses perencanaan, ditengah proses pelaksanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan pasca kegiatan pelatihan.

## Lampiran 7

### LEMBAR HASIL DOKUMENTASI



Kantor MTsN 1 Konawe Kepulauan



Ruang guru MTsN 1 Konawe Kepulauan



Ruang kelas MTsN 1 Konawe Kepulauan



Lingkungan MTsN 1 Konawe Kepulauan



Pelatihan Workshop 1 di MTsN 1 konawe Kepulauan



Pelatihan Workshop di MTsN 1 Konawe Kepulauan



Proses belajar mengajar di MTsN 1 Konawe Kepulauan



Wawancara bersama Kepala Madrasah Bapak Ismail S. Ag



Wawancara bersama Ibu Rasbia S. Ag



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jl. Mayjend S. Parman No. 03 Kendari 93121

Website : balitbang sulawesitenggara prov.go.id Email: badan litbang sultra01@gmail.com

Kendari, 14 Juli 2022

Kepada

Yth. Bupati Konawe Kepulauan

Di -

LANGARA

Nomor : 070/2563/Nil/2022  
Sifat : -  
Lampiran : -  
Perihal : IZIN PENELITIAN.

Berdasarkan Surat Dekan FTIK IAIN Kendari Nomor: 2445/In.23/FT/TL.00/07/2022 tanggal, 12 Juli 2022 perihal tersebut diatas, Mahasiswa dibawah ini:

Nama : ATIN NURJANNAH  
Nomor Pokok : 18010103030  
Prog. Studi : MPI  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Lokasi Penelitian : MTsN 1 Konkep Kab. Konkep

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Sesuai Lokasi diatas, dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan judul :

**"PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTsN 1 KONAWE KEPULAUAN".**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal : 14 Juli 2022 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati adat Istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulawesi Tenggara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

an. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA  
KEPALA BADAN PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
PROV. SULAWESI TENGGARA

  
Dra. Hj. ISMA, M.Si  
Pembina Utama Madya, Gol. IV/d  
Nip. 19660306 198603 2 016

Tembusan :

1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari;
2. Dekan FTIK IAIN Kendari di Kendari;
3. Ketua Prodi MPI FTIK IAIN Kendari di Kendari;
4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Konkep di Langara;
5. Kepala MTsN 1 Konkep di Tempat;
6. Mahasiswa yang bersangkutan.

## **RIWAYAT HIDUP**



**Atin Nurjannah**, lahir di desa Noko 14 Februari 2001, anak dari pasangan Muhammad Nasrun S.Ag dan Rasbia S.Ag yang merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, penulis memulai jenjang pendidikan pada tahun 2007-2012 di SDN 4 Wawonii Timur Laut. Pada tahun 2012-2015 penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di MTsN 1 Konawe Kepulauan. Dan pada tahun 2015-2018 penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMKN 4 Kendari.

Pada tahun 2018, penulis kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi tepatnya Institut Agama Islam Negeri Kendari pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).