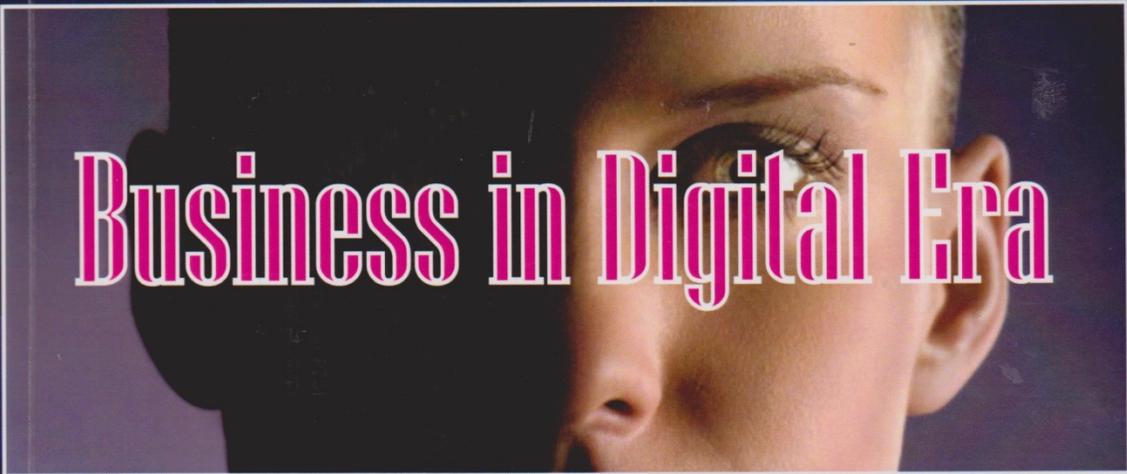


ISBN: 978-979-3877-31-0

# PROSIDING SEMINAR NASIONAL

## 7<sup>th</sup> SEMAGMA 2016

Seminar Nasional Manajemen



Business in Digital Era

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BINA DARMA

**FMI**  
FORUM MANAJEMEN  
INDONESIA



APTIKOM



Universitas Bina  
Darma  
PROGRAM PASCASARJANA

## **KOMITE PROGRAM**

Prof. Ir. H. Bochari Rachman, M.Sc.  
Prof. Dr. H. Zainuddin Ismail, M.M  
Dr. Sunda Ariana, M.M, M.Pd.  
Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T.  
Pof. Ir. Zainal Arifin Hasibuan, M.Sc., Ph.D.  
Dr. Rimawan Pradiptyo  
Dr. Bambang Heryanto, M.T  
Rabin Ibnu zainal, S.E., M.Sc., Ph.D.  
Darius Antoni, S.Kom., M.M., Ph.D.

## **TIM EDITORIAL**

### **Penanggung Jawab**

Rabin Ibnu Zainal, S.E., M.Sc., Ph.D.

### **Ketua Penyunting**

Tris Ninawati, S.E., M.M.

### **Penyunting Pelaksana**

Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si  
Dr. H. Hardiyansyah, M.Si  
Mukran Roni, M.B.A.  
Dina Mellita, S.E., M.Ec  
Fitriasuri, S.E., M.Ak  
Diana, M.Kom  
Edi Surya Negara, M.kom  
Nyimas Sopiah, M.M., M.Kom

### **Editor**

Ria Andryani, MM., M.Kom  
Toni Triatmojo, S.Kom

### **Desain**

Deni Erlansyah, M.M., M.Kom.

**Support by. Program Pascasarjana Universitas Bina Darma**

## DAFTAR ISI

No	Judul	Halaman
1.	Implementasi Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2014 Terhadap Praktek Gratifikasi Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ilir <b>A.Syukri</b>	1 - 5
2.	Gaya Kepemimpinan Supervisor Yang Efektif Dalam Penyelesaian Tugas Pemeriksaan Pajak (Studi Kasus: Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang) <b>Antonius Febriant Hutabarat, Emi Suwarni, Koesharijadi</b>	6 - 9
3.	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Pada PT. Tirta Osmosis Sampurna <b>Sandy Santoso, Ch Desi kusmindari, Renilaili</b>	10 -14
4.	Penentuan Distribusi Produk Menggunakan Metode Transportasi Northwest Corner <b>Uud Saputra, Mahyuddin, Ch Desi Kusmindari</b>	15 - 19
5.	Strategi Meningkatkan Kinerja Kementerian Komunikasi dan Informatika (Studi kasus pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Palembang) <b>Yosi Syahroni, Bochari Rachman, Dedi Rianto Rahadi</b>	20 - 24
6.	Strategi Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan Usaha Kelapa Sawit (Studi Kasus : PT. X) <b>Taufan Kurniawan</b>	25 - 29
7.	Penerapan Pemisahan Fungsi <i>Account Representative</i> dalam Meningkatkan Kinerja Pengawasan Wajib Pajak Studi Kasus: Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang <b>Wiwin, Bakti Setiyadi, Emi Suwarni</b>	30 - 34
8.	Profesionalisme dan Integritas Menunjang Produktivitas Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ogan Komering Ilir <b>Yudi Zulvani, Zainuddin Ismail, Hasmawaty</b>	35 - 38
9.	Efektifitas Pemberian Tunjangan Kinerja (Studi Kasus Di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Palembang) <b>Zulfikar Adiutama, Emi Suwarni, Kristina Sedyastuti</b>	39 - 42
10.	Proses Penganggaran Yang Baik Dalam Optimalisasi Penyerapan Anggaran yang Efektif dan peningkatan Kinerja pemerintah Daerah Tahun 2015 (Studi Kasus: Biro Pengelolaan Keuangan Provinsi Bengkulu) <b>Zulkarnain, Bakti Setyadi, Lin Yan Syah</b>	43 - 47
11.	Strategi Koordinasi Satgas Penanggulangan Dan Pencegahan Kebakaran Hutan Dan Lahan Di Provinsi Sumatera Selatan <b>Wahyu Hadi Soenaryo, Kristina Sedyastuti, Rabin Ibnu Zainal</b>	48 - 53
12.	Evaluasi Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Palembang <b>A.Ferry Merlia Saputra, Hasmawaty, Koes Harijadi</b>	54 - 59
13.	Strategi Penyediaan Bekal Perlengkapan Perorangan Lapangan (Kaporlap) Dalam Meningkatkan Moril Prajurit Kodam Ii/Sriwijaya <b>Abdul Ghafur Buchori, Koesharijadi, Rabin Ibnu Zainal</b>	60 - 65

14. Penerapan <i>Theory Of Constraint (Toc)</i> Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Produksi (Studi Kasus : Pt Arwana Anugerah Keramik) <b>Agus wahyudi, Ch Desi Kusmindari, Renilaili</b>	66 - 69
15. Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Kabupaten Pemekaran <b>Henni, Lin Yan Syah, M. Izman Herdiyansyah</b>	70 - 73
16. Strategi Pengembangan Bisnis Industri Kreatif Kota Palembang Berkolaborasi dengan Program Vokasi Universitas Bina Darma <b>Kristina Sedyastuti</b>	74 - 79
17. Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Olahraga Siswa Di Sekolah Dasar Negeri 10 Banyuasin III <b>Yon Orion Niaty, Waspodo, Rabin Ibnu Zainal</b>	80 - 85
18. Upaya Meningkatkan Kompetensi Prajurit Detasemen Markas Kodam Ii/Sriwijaya <b>Yunik Hartono, Bakti Setyadi, Lin Yan Syah</b>	86 - 91
19. Pelayanan Pasien Unit Gawat Darurat Pusat Kesehatan Masyarakat (Studi Kasus : Puskesmas Simpang Rambutan) <b>Harlis, Dedi Rianto Rahadi, Hasmawaty</b>	92 - 95
20. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Berbasis Sekolah (Studi Kasus: Smpn 3 Muaradua Kisam) <b>Helda Apriani, Zainuddin Ismail, Dedi Rianto Rahadi</b>	96 - 100
21. Strategi Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Diri Prajurit Tamtama PK Generasi Y (Studi Kasus Di Kodam II/Sriwijaya) <b>Hendra Saputra, Ratu Mutialela Caropeboka, Koesharijadi</b>	101 - 106
22. Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan dalam Pengumpulan Data Statistik Konstruksi <b>Hernayani, Hardiyansyah, Kristina Sedyastuti</b>	107 - 110
23. Pengelolaan Ektrakurikuler Dalam Peningkatan Prestasi Sepak Bola Pada Siswa Sekolah Dasar <b>Hukman, Hardiyansyah, Rabin Ibnu Zainal</b>	111 - 115
24. Pembentukan Karakter Siswa melalui Budaya Sekolah Dasar Islam Terpadu <b>Indah Pratiwi, Hasmawaty, Muhammad Izman Herdiansyah</b>	116 - 119
25. Kesiapan Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Dalam Menghadapi Akreditasi Rumah Sakit <b>Irwan Sulfani, Hasmawaty AR, Hardiansyah</b>	120 - 124
26. Koordinasi Perangkat Kelurahan Dalam Meningkatkan Kualitas Data Potensi Desa Studi Kasus Pada Kelurahan 20 Ilir D III Palembang <b>Marwan, Hasmawaty, Kristina Sedyastuti</b>	125 - 129
27. Fungsi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Ahlak Peserta Didik Di Smpn 2 Mesuji Makmur OKI <b>Mardi, Hardiyansyah, Rabin Ibnu Zainal</b>	130 - 135
28. Evaluasi Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) BPS Kota Palembang <b>Maryamal Qibtiah, Hardiyansyah, Rabin Ibnu Zainal</b>	136 - 140

- |                                                                                                                                                                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 29. Upaya Pengembangan Kemampuan Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Negeri 1 Gelumbang Kabupaten Muara Enim)<br><b>Nurkholis, Hardiyansyah, Rabin Ibnu Zainal,</b> | 141 - 145 |
| 30. Pelayanan Pelaksanaan Pernikahan Melalui Wali Hakim (Studi Kasus : Kantor Urusan Agama Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir)<br><b>Nursawi, Waspodo, Lin Yan Syah</b>                                     | 146 - 150 |
| 31. Kualitas Layanan Pada Kantor BPS Provinsi Sumatera Selatan<br><b>Pusmawaty, Koes Harijadi, M. Izman Herdiansyah</b>                                                                                                | 151 - 157 |
| 32. Strategi Meningkatkan Kemampuan Capaian Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palembang<br><b>Rahmat Kartolo, Dedi Rianto Rahadi, M. Izman Herdiansyah</b>                                              | 158 - 163 |
| 33. Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan Melalui <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i><br><b>Robert Mack Namara Darus Salam, Zainudin Ismail, M. Izman Herdiansyah</b>            | 164 - 168 |
| 34. Penerapan PP Nomor 46 Tahun 2013 Terhadap Laporan Pajak Yayasan Pembina Sekolah Prabumulih<br><b>Sri Nurfatidah, Bakti Setyadi, Emi Suwarni</b>                                                                    | 169 - 175 |
| 35. Efektivitas Pelaksanaan Pemeriksaan Pajak ( Studi Kasus Pada KPP Madya Palembang)<br><b>Rudi Rachim, Dedi Rianto Rahadi, Koesharijadi</b>                                                                          | 175 - 180 |
| 36. Pola Rekrutmen Petugas Sensus Ekonomi (SE) 2016 Pada Badan Pusat Statistik Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten<br><b>Afriandi, Hardiansyah, Rabin Ibnu Zainal</b>                                     | 181 - 185 |
| 37. Perencanaan Strategis Untuk Meningkatkan Kinerja Buruh di Kelompok Tani Irma Jaya Banyuasin<br><b>Alex Sader, Sunda Ariana, Hardiansyah</b>                                                                        | 186 - 190 |
| 38. Program Penguatan Dalam Percepatan Reformasi Birokrasi (Studi Kasus Di BPS Provinsi Sumatera Selatan)<br><b>Amrizal, Hardiyansyah, Rabin Ibnu Zainal</b>                                                           | 191 - 195 |
| 39. Meningkatkan Kualitas Pembiayaan Dengan Menurunkan <i>Non Performing Finance</i> (Studi Kasus: Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Baturaja)<br><b>Rini Andriati, Zainuddin Ismail, Lin Yan Syah</b>            | 196 - 203 |
| 40. Strategi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BPS Kota Palembang<br><b>Muhyidin, Dedi Rianto Rahadi, Dedy Syamsuar</b>                                                                      | 204 - 209 |
| 41. Meningkatkan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Paada Level-3 (Studi Kasus Inspektorat Kabupaten Banyuasin)<br><b>Subhan Suryansah, Bakti Setyadi, Hj. Hasmawaty</b>                      | 210 - 215 |
| 42. Analisis Motivasi Dosen (Studi Kasus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Prabumulih)<br><b>Susianti, Waspodo, Rabin Ibnu Zainal</b>                                                                     | 216 - 221 |
| 43. Kinerja Fungsional Pemeriksa Dalam Mencapai Kuantitas dan Kualitas Pemeriksaan Pajak Studi Kasus: Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang<br><b>Susilowani, Dedi Rianto Rahadi, Lin Yan Syah</b>                    | 222 - 226 |

44. Tinjauan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus PNS Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ilir)  
**Syamsul Bahri, Emi Suwarni, Rabin Ibnu Zainal** 227 - 232
45. Manajemen Pembinaan Jasmani Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Jasdarm II/Sriwijaya  
**Syarifudin Yahya, Bakti Setyadi, M. Izman Herdiansyah** 233- 238
46. Pola Pembagian Tugas Koordinator Statistik Kecamatan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuasin  
**Taufik Rahman, Dedi Rianto Rahadi, Rabin Ibnu Zainal** 239 - 243
47. Efektivitas Pencairan Dana Kegiatan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan  
**Titin Suarni, Zainuġdin Ismail, Hardiyansyah** 244 - 248
48. Strategi Pengumpulan Data Ketenagakerjaan Dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Studi Kasus Di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan)  
**Tuti Noviani, Koesharijadi, M. Izman Herdiansyah** 249 - 253
49. Evaluasi Program Pelatihan Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional Badan Pusat Statistik Studi Kasus di BPS Kabupaten Banyuasin  
**Wahyu Suprayogi, Hasmawati A. R., Hardiyansyah** 254 - 258
50. Kinerja dan Proses Pembelajaran Guru *Mismacth* pada SMA Negeri 1 Tulung Selapan  
**Winda Angraini, Sunda Ariana, Hardiyansyah** 259 - 265
51. Implementasi Kebijakan Absensi *Finger Print* Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah  
**Yan Melli, Zainuddin Ismail, Hasmawaty, AR3** 266 - 270
52. Evaluasi Koordinasi Tim Pengendalian Inflasi Daerah Kota Palembang (Studi Kasus : Tim Pengendalian Inflasi Daerah Kota Palembang)  
**Azhar, Emi Suwarni, Firdaus** 271 - 275
53. Peran Kepolisian Dalam Penanganan Konflik (Studi Kasus Konflik Lahan Di Pasar Nendagung Kota Pagaram)  
**Azizir Alim** 276 - 279
54. Penerapan e-Audit Utilities Dalam Meningkatkan Kualitas Pemeriksaan Pajak Studi Kasus: Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Barat  
**Baihaqi, Lin Yan Syah, Dedi Rianto Rahadi** 280 -283
55. Kinerja Pelayanan Statistik Terpadu (PST) Terhadap Kepuasan Konsumen Studi Kasus : BPS Kabupaten Ogan Ilir  
**Darmanto** 284 - 288
56. Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Pendapatan Premi Asuransi Jiwa Kumpulan  
**Deasi Miati, Koesharijadi, H. Lin Yan Syah** 289 - 293
57. Kualitas Layanan Kepada Kepuasan Nasabah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pagar Alam  
**Diaz Almalik** 294 - 298
58. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus Di SD Negeri 113 Palembang)  
**Dien Oktaria, Waspodo, Lin Yan Syah** 299 -304

## Kinerja dan Proses Pembelajaran Guru *Mismatch* pada SMA Negeri 1 Tulung Selapan

Winda Angraini<sup>1</sup>, Sunda Ariana<sup>2</sup>, Hardiyansyah<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma  
[windadoni26@gmail.com](mailto:windadoni26@gmail.com), [sundaariana@binadarma.ac.id](mailto:sundaariana@binadarma.ac.id), [hardivansyah@binadarma.ac.id](mailto:hardivansyah@binadarma.ac.id),

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja dan proses pembelajaran guru *mismatch* pada SMA Negeri 1 Tulung Selapan. Setelah diketahui bahwa kinerja guru *mismatch* rendah dan proses pembelajaran menjadi pasif, kemudian penelitian dilanjutkan dengan mencari penyebab kinerja guru *mismatch* tersebut rendah dan mencari cara bagaimana meningkatkan kinerja guru *mismatch*. Penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif. Data-data yang didapat, diolah sedemikian rupa dengan penghitungan skor dalam format supervisi kunjungan kelas, dan didapat bahwa tingkat kinerja guru *mismatch* berada dibawah 50 % yang berarti rendah. Setelah mendapatkan hasil penelitian tersebut, dicari penyebab dan cara meningkatkan kinerja guru *mismatch* melalui metode *fishbone*. Ternyata penyebabnya adalah karena guru *mismatch* tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik sehingga mereka tidak membuat perangkat pembelajaran, tidak melakukan pengembangan materi pembelajaran, tidak menggunakan alat bantu pembelajaran dan bahkan tidak menutup pembelajaran dengan memberikan tes kepada siswa untuk bisa mengukur berapa persen tujuan pembelajaran bisa tercapai. Melalui metode *fishbone* juga dicari cara untuk bisa meningkatkan kinerja guru *mismatch*. Dan didapat hasil bahwa kinerja guru *mismatch* bisa meningkat asal ada 2 faktor yang mendukung, yaitu faktor internal, yaitu motivasi dan etos kerja yang tinggi dan faktor eksternal yaitu dukungan manajerial dari sekolah, lingkungan yang kondusif serta sarana dan prasarana sekolah yang memadai.

Kata Kunci : Guru *Mismatch*, Kinerja , Analisis Tulang Ikan.

### 1 PENDAHULUAN

Sangat penting sekali bagi seorang guru untuk mempunyai kemampuan mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya karena hal ini dapat menciptakan suasana belajar yang efektif dan tujuan pembelajaran dapat tercapai. Pengaruh kesesuaian mata pelajaran yang dipegang dengan latar belakang pendidikan seorang guru sangat signifikan sekali, diantaranya adalah proses pembelajaran menjadi tidak maksimal dan akan berujung pada kegagalan dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Seperti istilah dalam ilmu organisasi *The Right Man On The Right Place*, artinya menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

Guru yang latar belakang pendidikannya berbeda dengan mata pelajaran yang diampu biasanya akan memiliki kinerja yang kurang baik dan proses pembelajarannya akan menjadi monoton. Hal ini bisa disebabkan karena guru tidak menguasai materi pelajaran tersebut sehingga akan mempersulit mereka dalam menyampaikan materi yang diajarkan. Dalam pembagian tugas guru yang terjadi di sekolah peneliti, ada beberapa guru yang mendapatkan tugas mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (*mismatch*).

Hal ini juga terjadi pada peneliti sendiri. Permasalahan ini terjadi karena beberapa hal, diantaranya adalah penerimaan formasi guru honorer yang tidak sesuai dengan formasi guru yang dibutuhkan, peraturan pemerintah yang mewajibkan bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk memenuhi jam wajib mereka yaitu minimal 24 jam. Ada beberapa guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang kekurangan jam wajib mengajar sehingga untuk memenuhi jam wajib mereka, ditambah dengan jam mata pelajaran lain yang tidak sama dengan latar belakang pendidikan mereka.

Akibat terjadinya *mismatch* inilah maka kinerja guru yang bersangkutan cenderung akan bermasalah dan proses pembelajaran yang terjadi juga akan mengalami kendala bahkan cenderung pasif, karena menurut Slamet PH (2006) bahwa seorang guru yang memiliki kompetensi profesional harus : (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar; (2)

memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam KTSP; (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar; (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari (Syaiful Sagala, 2011: 39-40).

Sehubungan dengan hal inilah, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kinerja guru yang mengalami *mismatch* dan bagaimana cara mengatasi supaya bisa meminimalisir *mismatch* tersebut sehingga peneliti mengambil judul ini yaitu KINERJA DAN PROSES PEMBELAJARAN GURU *MISMATCH* PADA SMA NEGERI 1 TULUNG SELAPAN.

### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan kasus dalam *internship* ini adalah :

4. Bagaimana kinerja dan proses pembelajaran bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka (*mismatch*)?
5. Bagaimana cara meningkatkan kinerja guru *mismatch*?

### 1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Bagaimana kinerja dan proses pembelajaran bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka (*mismatch*).
2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja guru *mismatch*.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, dokumentasi dan studi pustka.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2015 sampai dengan Januari 2016 pada SMA Negeri 1 Tulung Selapan

Subjek penelitian ini adalah 1 (satu) orang kepala sekolah selaku pemimpin yang bertanggung jawab terhadap sekolah, 1 orang wakil kurikulum, 10 (sepuluh) orang guru *mismatch*.

Berikut ini adalah data guru yang *mismatch* di SMA Negeri 1 Tulung Selapan.

**Tabel 1.1. Daftar Guru *Mismatch* SMA Negeri 1 Tulung Selapan  
Semester 1 Tahun Pelajaran 2015/2016**

#### DAFTAR GURU YANG *MISMATCH* DI SMA NEGERI 1 TULUNG SELAPAN

No.	Nama Guru	Pendidikan	Tugas Mengajar	Kelas	Jlh Kelas
1	Andrek, S.Pd.	S.1. Penjaskes	Mulok	XII	6
2	Andri Setiono, S.Pd.	S.1. Biologi	Mulok	X 1 - 4	4
3	Vitriliani, S.Pd.	S.1. Ekonomi	Sosiologi	XII IPS	3
4	Linda Astuti, S.Pd.	S.1. Bahasa Indonesia	PKn	XI	5
5	Marno, S.Pd.	S.1. Penjaskes	Mulok	XI	5
6	Helendra, S.H.I.	S.1. Hukum Islam	Sosiologi	XI IPS	2
7	Rohmah Juli, S.Pd.I	S.1. PAI	Sosiologi	X	7
8	Randi Nopika	S.1. Penjaskes	Mulok	X 5	3

				- 7	
9	Tomer Kalpinus, S.Pd.	S.1. Ekonomi	TIK	X 1- 5, XII	10
1 0	Winda Angraini, S.E.	S.1. Ekonomi	TIK	X 6- 7, XI	7
<b>Jumlah</b>					52

Sumber : SK Pembagian Tugas SMA Negeri 1 Tulung Selapan Semester 1 Tahun Pelajaran 2015/2016

Objek penelitian ini adalah mengukur kinerja dan proses pembelajaran guru *mismatch*, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja dan proses pembelajaran guru yang *mismatch* tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- (1) Teknik observasi: teknik observasi digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja dan proses pembelajaran bagi guru yang *mismatch*; dilakukan dengan cara mengadakan observasi langsung dengan instrument supervisi kunjungan kelas.
- (2) Studi Pustaka, yaitu memperoleh dan mengelola data dengan mengkaji buku, jurnal, Surat Keputusan Kepala Sekolah tentang pembagian tugas mengajar guru dan pegawai, tentang sejarah berdirinya SMA Negeri 1 Tulung Selapan, profil sekolah, struktur organisasi, data guru, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan.
- (3) Dokumentasi dengan mengambil gambar/foto-foto mengenai proses belajar mengajar di SMA Negeri 1 Tulung Selapan pada guru yang *mismatch*, kondisi alam dan lingkungan sekitar SMA Negeri 1 Tulung Selapan.

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, peneliti akan menggunakan beberapa metode, yaitu :

- a. Analisis statistik deskriptif  
Metode ini digunakan untuk menganalisis hasil data dari observasi langsung dengan menggunakan blanko supervisi kunjungan kelas, agar bisa diketahui seberapa besar tingkat kinerja mereka dan proses pembelajaran yang terjadi.
- b. Metode *fishbone* (tulang ikan)  
Metode *fishbone* digunakan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana cara meningkatkan kinerja dan proses pembelajaran pada guru yang *mismatch* tersebut dan juga mengatasi masalah agar guru yang berstatus PNS dapat mencukupi jam wajib mengajar mereka dengan mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka

### 3. PEMBAHASAN

5 Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008: 21). Menurut Nana Sudjana (2004: 19), kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Sejalan dengan Nana Sudjana,

Dari beberapa pengertian kinerja diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa yang menjadi acuan kinerja guru adalah pada saat mereka menjalankan tugas utamanya yaitu mengajar pada saat proses pembelajaran yang terbagi atas 3 bagian proses yaitu merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan penilaian/evaluasi hasil pembelajaran.

Untuk itu peneliti meyakini bahwa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (guru *mismatch*) cenderung akan mengalami kinerja yang rendah dan proses pembelajarannya akan menjadi pasif.

Kesimpulan awal ini peneliti dapatkan dari hasil pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada beberapa guru yang mendapat tugas mengajar berbeda dengan latar belakang pendidikannya, yaitu :

- Pada pembelajaran guru *mismatch* ini, siswa cenderung melaksanakan pembelajaran CBSA (catat buku sampai habis)
- Proses pembelajaran pada guru *mismatch* cenderung berlangsung satu arah atau pasif, karena guru terkadang hanya memberikan penjelasan materi dengan hanya membacanya melalui buku penunjang atau melalui LKS (lembar kerja siswa).

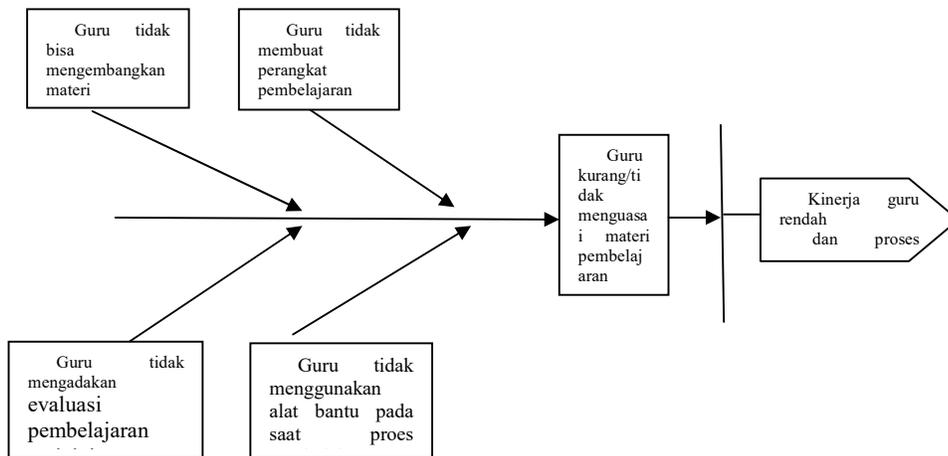
Untuk membuktikan dan mengetahui permasalahan apa yang terjadi lebih lanjut terhadap guru *mismatch* ini maka peneliti meminta izin kepada bapak Kepala SMA Negeri 1 Tulung Selapan untuk mengadakan supervisi bagi guru-guru *mismatch* tersebut, Alhamdulillah peneliti mendapatkan izin tersebut dan pada tanggal 25 November 2015 s.d. tanggal 1 Desember 2015, peneliti mulai mengadakan supervisi kepada beberapa guru yang mengalami masalah dalam tugas mengajar mereka tersebut (*mismatch*).

Dari hasil rekapitulasi supervisi kunjungan kelas yang terdapat pada tabel 3.2. terlampir, rata-rata nilai yang didapat dari seluruh guru *mismatch* yang di supervisi adalah < 76 bahkan di bawah angka 55. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru *mismatch* rendah dan pembelajarannya pun cenderung pasif. Dari hasil supervisi ini juga bisa diketahui bahwa rata-rata permasalahan yang terjadi pada proses pembelajaran mereka adalah :

- Semua guru *mismatch* tidak membuat perangkat pembelajaran.
- 6 (enam) orang dari 8 (delapan) guru yang disupervisi menunjukkan bahwa mereka kurang bisa mengembangkan materi pembelajaran selain dari materi yang ada pada buku penunjang/LKS.
- 6 (enam) orang dari 8 (delapan) guru yang disupervisi menunjukkan bahwa mereka pada setiap akhir pembelajaran tidak membuat tes tertulis, menghitung hasil daya serap siswa dan membuat resume akhir pembelajaran.
- 4 (empat) dari 8 (delapan) guru yang disupervisi tersebut tidak menggunakan alat bantu pembelajaran dalam menyampaikan materi pembelajaran

Semua permasalahan diatas terjadi karena mereka kurang atau bahkan tidak menguasai materi yang akan diajarkan sehingga proses pembelajaran cenderung pasif dan berjalan apa adanya tanpa adanya perencanaan terlebih dahulu.

Hal ini jika digambarkan dalam metode *fishbone* adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2. Analisis Tulang Ikan(*fishbone*)

Dari diagram diatas, jelaslah bahwa kinerja guru *mismatch* rendah dan proses pembelajaran menjadi pasif karena 4 hal di atas yang bersumber pada satu hal yaitu mereka kurang atau bahkan tidak menguasai materi pembelajaran.

Untuk bisa mengatasi kinerja guru *mismatch* yang rendah ini, yaitu dengan memperbaiki kinerja guru *mismatch* tersebut. Untuk itu kita harus tahu dulu apa yang menyebabkan guru *mismatch* tersebut memiliki kinerja yang rendah tersebut, dari diagram fishbone di atas dapat disimpulkan bahwa sumber masalah guru *mismatch* ini adalah karena mereka kurang atau bahkan tidak menguasai materi pelajaran, sehingga mereka tidak membuat pembelajaran dan akhirnya mereka tidak bisa mengembangkan materi dan menutup pembelajaran dengan sebagaimana mestinya. Akibat mereka tidak menguasai materi, mereka jadi tidak tahu alat bantu pembelajaran yang harus digunakan sehingga mereka dalam proses pembelajaran jarang sekali menggunakan alat bantu. Untuk bisa mengatasi permasalahan ini terlebih dahulu kita harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja guru *mismatch* tersebut. Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni Faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman.

Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijaksanaan sistem administrasi.

Jadi menurut peneliti ada beberapa hal yang akan sangat efektif diterapkan guna meningkatkan kinerja guru *mismatch*, yaitu :

1. Peningkatan motivasi dan etos kerja, artinya dalam melaksanakan tugas mengajar walaupun dia mendapatkan tugas yang berbeda dengan latar belakang pendidikannya. Tapi kalau guru tersebut punya motivasi dan semangat untuk bekerja maka dia akan berusaha menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tuntutan perannya sebagai guru. Guru yang bersangkutan wajib membuat perangkat pembelajaran dan untuk itu mereka bisa memanfaatkan forum MGMP untuk bisa saling membantu dalam membuat perangkat pembelajaran yang baik. Selain itu guru tersebut bisa menggunakan jaringan internet untuk bisa mendapatkan informasi bagaimana perangkat pembelajaran yang baik terkait dengan mata pelajaran yang diampunya walaupun mata pelajaran tersebut berbeda dengan latar belakang pendidikannya.
2. Lingkungan kerja yang kondusif dan sarana-prasarana yang lengkap bisa membuat guru termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini bisa membantu guru untuk bisa menggunakan alat bantu pembelajaran.
3. Dukungan dari manajerial sekolah juga sangat mempengaruhi kinerja guru *mismatch*. Dengan adanya program supervisi dari sekolah akan membuat guru tersebut berusaha untuk bisa melengkapi pembelajarannya, yaitu dengan membuat perangkat pembelajaran yang baik.
4. Program pelatihan guru dan Peningkatan Forum MGMP. Hal ini dapat membantu guru *mismatch* agar bisa menambah pengetahuan mereka tentang materi pelajaran yang diampunya dan dapat melakukan diskusi melalui forum MGMP, apalagi bila bisa bermusyawarah dengan guru mata pelajaran yang murni atau guru yang memang menguasai mata pelajaran tersebut selaras dengan latar belakang pendidikannya.

## 4. KESIMPULAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Semua guru *mismatch* tidak membuat perangkat pembelajaran.
- b. (enam) orang dari 8 (delapan) guru yang disupervisi menunjukkan bahwa mereka kurang bisa mengembangkan materi pembelajaran selain dari materi yang ada pada buku penunjang/LKS.
- c. 6 (enam) orang dari 8 (delapan) guru yang disupervisi menunjukkan bahwa mereka pada setiap akhir pembelajaran tidak membuat tes tertulis, menghitung hasil daya serap siswa dan membuat resume akhir pembelajaran.

- d. 4 (empat) dari 8 (delapan) guru yang disupervisi tersebut tidak menggunakan alat bantu pembelajaran dalam menyampaikan materi pembelajaran
- e. Sumber masalah utama dari keempat hal diatas adalah mereka kurang/tidak menguasai materi pembelajaran

Untuk meningkatkan kinerja guru *mismatch* ini dapat dilakukan dengan :

- a. Peningkatan motivasi dan etos kerja
- b. Lingkungan kerja yang kondusif dan sarana-prasarana yang lengkap
- c. Dukungan dari manajerial sekolah
- d. Program pelatihan guru dan Peningkatan Forum MGMP.

## 4.2 Saran

Berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran terutama guru *mismatch*, peneliti ingin memberikan saran kepada pihak sekolah agar :

- a. Sekolah bisa memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sehingga menjadi motivasi bagi guru untuk bisa meningkatkan kinerja mereka secara maksimal terutama agar bisa mendapatkan penghargaan dari sekolah.
- b. Dalam pembagian tugas mengajar, alangkah baiknya untuk mata pelajaran yang tidak ada guru bidang studinya, jika memang harus diserahkan kepada guru yang berbeda background pendidikannya, hendaknya hal itu haruslah dilakukan secara kontinu selama guru mata pelajaran yang bersangkutan belum ada. Hal ini bisa membuat guru tersebut menjadi terbiasa dengan mata pelajaran tersebut dan membuat guru tersebut secara pengalaman akan menguasai materi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

1. A. Tabrani Rusyan,dkk (2005: 20). Mengemukakan bahwa: Keberhasilan kinerja guru ..... di dapat dari <http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf> *ole hey arning tyas-2012*
2. Ahmad Gazali (2012: 22) [http// eprints.uny.ac.id/19668/1/AHMAD%20GAZALI-05502241009.pdf](http://eprints.uny.ac.id/19668/1/AHMAD%20GAZALI-05502241009.pdf).*oleh G. Ahmad-2015*
3. Barnet Silalahi dalam ridwan mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Didapat dari [http://eprints.uny.ac.id/ 8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf](http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf) *ole hey arning tyas-2012*.MENGENAL ANALISIS FISHBONE. Didapat dari [http://elqorni.wordpress.com/2012/11/09/mengenal-analisis-fishbone/9 nov 2012](http://elqorni.wordpress.com/2012/11/09/mengenal-analisis-fishbone/9-nov-2012)
4. Burhanudin(2005: 34).Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Didapat dari : [http://eprints.uny.ac.id/ 8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf](http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf) *ole hey arning tyas-2012*.MENGENAL ANALISIS FISHBONE. Didapat dari [http://elqorni.wordpress.com/2012/11/09/mengenal-analisis-fishbone/9 nov 2012](http://elqorni.wordpress.com/2012/11/09/mengenal-analisis-fishbone/9-nov-2012)
5. Depdiknas. 2003. *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta
6. Depdiknas, 2008: 21. Pengertian kinerja guru. Didapat dari [http// Eprints.uny.ac.id/18307/3Bab%20%2010401241015.pdf](http://Eprints.uny.ac.id/18307/3Bab%20%2010401241015.pdf). *oleh TDWI NURYANTI-2014*.Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*. Departemen Pendidikan Nasional. 2008.
7. Husaini Usman (2009: 250) tentang motivasi kerja. Di dapat dari <http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf> *ole hey arning tyas-2012*.
8. Indrafachrudi (2000: 52) tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja.di dapat dari <http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf> *ole hey arning tyas-2012*.
9. Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87). Defenisi kinerja. Didapat dari : <http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf> *ole hey arning tyas-2012*.MENGENAL ANALISIS FISHBONE. Didapat dari [http://elqorni.wordpress.com/2012/11/09/mengenal-analisis-fishbone/9 nov 2012](http://elqorni.wordpress.com/2012/11/09/mengenal-analisis-fishbone/9-nov-2012)
10. Mohamad Uzer Usman. 1995. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya

11. Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lin
12. gkungan kerja yang kondusif. Di dapat dari : <http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf> *ole hey arning tyas-2012*
13. Nazir (1998: 63). Pengertian metode deskriptif didapat dari [http://a-research.upi.edu/operator/uploads/s\\_pkn\\_0806966\\_chapter3.pdf](http://a-research.upi.edu/operator/uploads/s_pkn_0806966_chapter3.pdf) ; pdf 49BAB III *METODELOGI PENELITIAN A. Metode Penelitian ..... – UPI*
14. Pandji Anoraga (2006: 17) bahwa: Masalah ketenangan dan kegairahan ..... di dapat dari <http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%20%20-08404241015.pdf> *ole hey arning tyas-2012.*



8<sup>th</sup> SEMNASTIK & 7<sup>th</sup> MAGMA 2016  
Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi dan Manajemen

*Sertifikat*

**Business in Digital Era**

**Sertifikat diberikan kepada :**

**Sunda Ariana**

**Atas partisipasinya sebagai PEMAKALAH  
yang dilaksanakan oleh Program Pascasarjana Universitas Bina Darma  
Palembang, 20 Agustus 2016**

  
**Dr. Ir. Hj. Hasmawaty, AR M.M., M.T.**  
Direktur Program Pascasarjana



  
**Darius Antoni, S.Kom., M.M., Ph.D**  
Ketua Panitia