

**MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS DI MIN 3 PRINGSEWU**

SKRIPSI

Oleh:

FEBRIANTI WAHYUDI

NPM: 1611030174



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Drs. H. Amiruddin, M,Pd.i

Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2023 M**

**MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS DI MIN 3 PRINGSEWU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapai Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
(S. Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh:

FEBRIANTI WAHYUDI

NPM: 1611030174

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.i

Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGEI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2023 M**

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu. Kajiannya dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya dunia pendidikan sehingga perlunya adanya peningkatan profesionalitas guru dalam pembelajaran. Agar dalam peningkatan profesionalitas guru prosesnya terstruktur, maka digunakan fungsi manajemen kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Perencanaan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu. (2) Pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MIN 3 Pringsewu. (3) Evaluasi kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Sedangkan metode yang digunakan untuk pengumpulan data ialah metode observasi (pengamatan), interview (wawancara) dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif. Kajian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan profesionalitas guru dilakukan melalui penerapan manajemen kinerja yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. 1. Proses perencanaan peningkatan profesionalitas guru yang dilakukan Kepala MIN 3 Pringsewu meliputi: a). Perencanaan berdasarkan visi, misi dan tujuan serta kebutuhan guru, b). melibatkan semua stakeholder dalam semua tahap perencanaan. Aspek utama yang dipertimbangkan sebagai bahan perencanaan ialah kebutuhan stakeholder. 2. Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah melakukan berbagai program yaitu: a). Pembinaan dan Pengembangan Guru. b). Pembinaan disiplin. c). Pemberian motivasi. d). Pengawasan. 3. Evaluasi, evaluasi dilakukan dengan evaluasi langsung dan evaluasi tidak langsung. Dalam melakukan evaluasi supervisi secara langsung, kepala madrasah MIN 3 Pringsewu mengunjungi kelas, melakukan pertemuan formal dan informal.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febrianti Wahyudi

NPM : 1611030174

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI MIN 3 PRINGSEWU. Dengan ini saya meyakini bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri dan tidak ada unsur plagiat, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya adalah hasil karya orang lain.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Bandar Lampung, 20 Juni 2022

Yang menyatakan



Febrianti Wahyudi

1611030174



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame 1 Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul : MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS
GURU DI MIN 3 PRINGSEWU
Nama : FEBRIANTI WAHYUDI
Npm : 1611030174
Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Fakultas : TARBIYAH & KEGURUAN

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan di pertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Dr. Riyuzen Praja Tuada, M.Pd

NIP.196608171995121002

Pembimbing II

Dr. Amiruddin, M.Pd I

NIP.196903051996031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd

NIP.196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 3151 (0721) 7040 30

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di MIN 3 Pringsewu." Disusun oleh: Febrianti Wahyudi NPM :1611030174, Program studi: Manajemen Pendidikan Islam. Telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/ tanggal: Selasa, 16 Mei 2023, Pukul 14:30 - 16:00 WIB.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd.

Sekretaris : Sri Purwanti N, M.Pd.

Penguji Utama : Dr.Hj. Yetri, M.Pd.

Penguji I : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

Penguji II : Dr. Riyuzen Praja Tuala M.Pd.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd.

NIP. 196-0828-198803 2 002



PERSEMBAHAN

Segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan Nikmat dan Rahmatnya, serta lantunan Shalawat dalam simpuhku merintih, mendoakan dalam syukur yang tiada hentinya, terimakasih untuk-Mu aku persembahkan karyaku ini kepada :

1. Orang tuaku Ayahandaku tercinta Bapak Yudi Afriadi dan Ibunda Herniati yang sangat berjasa dalam merawat, mendidik, membimbing, dan mengasuhku dengan kasih sayang, serta selalu mendoakan demi keberhasilan agar terwujudnya cita-cita mulia, menjadi manusia yang berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara. Semoga Allah SWT memuliakan keduanya di dunia maupun akhirat.
2. Adikku – adikku Voppy Fitriani Wahyudi, M Erlangga Zaki Wahyudi. Attesha Latifa Wahyudi, yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta doanya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Dosen dan staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang tak habisnya memberikan bantuan dan semangat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung terkhusus Fakultas Trbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Teman – teman MPI C yang kusayangi, yang selalu membantu dan memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi.

RIWAYAT HIDUP

Febrianti Wahyudi dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 12 Februari 1998, anak pertama dari pasangan Bapak Yudi Afriadi dan Ibu Herniati, pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri 02 Sukabumi Bandar Lampung selesai pada tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama Negeri 31 Bandar Lampung selesai pada tahun 2013, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Bandar Lampung selesai pada tahun 2016, dan Pendidikan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN RadenIntan Lampung dimulai pada semester 1 tahun 2016.

Bandar Lampung, 2023
Yang Membuat,

Febrianti Wahyudi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan taufik dan hidayahnya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, sholawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang benderang yakni adanya dunia islam, yang telah membawa ajaran yang paling sempurna dan diantaranya yaitu menganjarkan kepada manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan. Dalam usaha menyelesaikan skripsi tersebut, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk dari berbagai pihak, baik berupa material maupun spiritual. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbang tenaga, pikiran maupun ilmu pengetahuan. Begitu pula kepada seluruh bapak dan Ibu dosen serta seluruh karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dan penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof.Dr.Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr.Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktu untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktu untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak Nurzaman, S.Ag, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah di MIN 3 Pringsewu.
7. Teman – teman seperjuangan keluarga besar MPI C yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah

SWT selalu memberikan kemudahan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi.

8. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, baik penyajian maupun penyusunan materi. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran, kritik dan masukan untuk penulis agar skripsi ini dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi orang lain

Bandar Lampung, 2023

Febrianti Wahyudi
1611030174

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSEMBAHAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTA	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	5
C. SubFokus Penelitian	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Metode Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
1. Manajemen Kinerja.....	13
a. Pengertian Manajemen Kinerja.....	13
b. Tujuan Dan Manfaat Manajemen Kinerja	14
c. Siklus Manajemen Kinerja.....	15
1. Perencanaan.....	15
2. Pelaksanaan	16
a. Pembinaan Dan Pengembangan.....	17
b. Pembinaan Disiplin	18
c. Pemberian Motivasi	19
d. Pengawasan	19
e. Penghargaan.....	19
3. Evaluasi Kinerja	20
2. Profesionalitas Guru.....	21
a. Penegertian Profesionalitas Guru.....	21
b. Kode Etik Profesi Guru	28
c. Peningkatan Profesionalitas Guru	29
3. Kajian Pustaka.....	32
4. Kerangka Berpikir.....	33

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

- A. Gambaran umum penelitian..... 37
- B. Deskripsi data penelitian 49

BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN

- A. Deskripsi Data 51
- B. Analisis Data 59

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 67
- B. Saran..... 68

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman, lembaga pendidikan menjadi semakin berkembang dan berkualitas, madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Namun dewasa ini madrasah masih mencari bentuk sempurna atau ideal. Karena madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang tumbuh dan berkembang dari akar budaya masyarakat Indonesia. Umumnya, madrasah mempunyai model dan karakteristik yang sangat tradisional baik sistem kelembagaan maupun sistem pembelajarannya. Sehingga madrasah dalam menghadapi dunia globalisasi dewasa ini, dituntut meningkatkan produktivitas yang maksimal dan bermutu. Dalam melaksanakan hal itu maka diperlukannya fungsi manajemen, Menurut Stooner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumberdaya – sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.¹ Fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pembinaan dan evaluasi harus diaplikasikan pada setiap elemen madrasah, seperti: kurikulum, pendidik, administrator dan anak didik. Dari penjelasan diatas, adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Sehingga dalam hal ini profesionalitas guru sangatlah diperlukan.

Guru dalam membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan serta menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Sehingga dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Guru profesional berarti guru yang bermutu yaitu guru yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitas

¹ Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi Aplikasi,(Yogyakarta: Teras, 2009), hlm.11

sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki kemampuan akademis dan profesional akan mampu mendidik anak didiknya dengan baik dan diharapkan mampu membekali anak didiknya dengan nilai-nilai luhur yang bertujuan agar nantinya dimasa depan mampu mempersiapkan diri dan berperan dalam masyarakat sesuai bakat dan kemampuannya.² Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya madrasah mempunyai SDM pendidikan, baik pendidik maupun lainnya untuk bekerja secara optimal. Hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan melakukan pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, ataupun tuntutan lingkungan eksternal yang semakin kompetitif di era globalisasi dewasa ini. Perlu diingat bahwa kompetisi menuntut kualitas SDM yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan kinerja yang inovatif serta siap dan mampu dalam menghadapi ketatnya persaingan. Pengembangan SDM pendidik/guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja guru agar semakin meningkat.³

Peningkatan tersebut tidak hanya berimplikasi kuantitas, namun juga kualitas yaitu bagaimana kinerja mereka dilaksanakan. Dalam konteks perubahan dewasa ini, kinerja inovatif sebagai tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era globalisasi dewasa ini. Peningkatan profesionalisme memberikan dampak positif bagi lembaga-lembaga pendidikan secara langsung maupun tidak langsung serta memberikan nilai tambah bagi lembaga tersebut. Jika profesionalitas guru dapat dipahami dan dihayati maka tugas guru akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam

² U. Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam, (Bandung:CV Pustaka Setia,2013), hlm 1.

³ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Raja Press, 2012), hlm, 2.

upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan konteks organisasi sekolah. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Adapun menurut Armstrong manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Sedangkan menurut Bacal, manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung.⁴

Beberapa masalah yang terjadi di sekolah dalam meningkatkan profesional guru yaitu bisa dilihat dari sistem manajemen yang diterapkannya. Seringkali perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesional hanya sebatas pada perbaikan sistem penggajian dan tunjangan saja, sementara prestasi kerja dan pengembangan profesi mereka kurang diperhatikan, sehingga guru tidak dapat mengembangkan dan meningkatkan prestasinya. Dalam hal ini akan berdampak pada rendahnya output yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut, karena berdampak pada kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta kinerja guru dalam disiplin tugas di sekolah. Kinerja guru yang profesional dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang dilaksanakannya, guru harus mampu menunjukkan bahwa guru mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.⁵

Dalam upaya mengatasi problem guru, maka perlu adanya manajemen kinerja karena untuk meningkatkan efektifitas lembaga, memotivasi guru dan karyawan, mendukung pelaksanaan

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), hlm 5.

⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 158.

TQM, dan terutama untuk meningkatkan profesional guru. Dalam hal ini kepala sekolah adalah orang yang paling berwenang untuk mengambil kebijakan pendidikan. Sehingga manajemen kinerja harus mendapatkan perhatian serius dari kepala madrasah. Karena untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan kinerja guru yang baik. Dengan adanya kinerja guru dalam pembelajaran, maka hasil yang menentukan dari suatu proses pendidikan adalah pendidik itu sendiri.⁶ Manajemen kinerja memfokuskan diri pada upaya untuk menjadikan kinerja sebagai pusat perhatian dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Mulyasa sebagai berikut; (1) penyetaraan para guru-guru yang memiliki kualifikasi D III agar mengikuti penyetaraan S1/ Akta IV, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) mengikutsertakan guru-guru dalam forum ilmiah seperti seminar dan pelatihan, (3) meningkatkan profesionalisme guru melalui KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan (4) meningkatkan kesejahteraan guru. Hal itulah yang dilakukan di MIN 3 Pringsewu dalam mempertahankan keprofesionalan guru di tengah perkembangan pendidikan yang maju ini. Sehingga output yang dihasilkan memiliki sikap kreatif, inovatif dll. Sebagai bukti terdapatnya peserta didik yang berprestasi. Keberhasilan itu tidak terlepas dari usaha pihak sekolah dalam memperbaiki sistem manajemen di madrasah satu persatu Adanya berbagai upaya yang dilakukan pihak MIN 3 Pringsewu dalam berbagai sistem, salah satunya yaitu manajemen kinerja untuk meningkatkan profesionalitas guru seperti dengan selalu memberikan pembinaan, pengarahan dan motivasi untuk selalu meningkatkan kualifikasi akademiknya yaitu dengan cara studi lanjut, mengirim dalam forum karya ilmiah, KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah yang

⁶ Wibowo, Manajemen Kinerja, hlm.10.

mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya, dan lain sebagainya. Karena dalam keberhasilan output dan input yang selalu meningkat tidak terlepas dari kinerja guru yang baik.⁷

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di man 1 pringsewu yang meliputi tujuan, kegiatan, keagamaan, yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas kinerja hasil yang dicapai, serta faktor pendukung dan penghambat.

C. SubFokus Penelitian

1. Perencanaan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitas guru
2. Pelaksanaan peningkatan kinerja guru
3. Mengevaluasi kerja dalam meningkatkan profesionalitas guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah & Fokus penelitian/Sub Fokus yang peneliti paparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana perencanaan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MIN 3 Pringsewu?
3. Bagaimana evaluasi kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Mendeskripsikan perencanaan kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu
2. Mendeskripsikan pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MIN 3 Pringsewu

⁷⁷ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Raja Press,2012), hlm.11.

3. Mendeskripsikan evaluasi kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Yaitu memberikan kontribusi pemikiran khususnya tentang pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru. Serta tidak menutup kemungkinan akan diadakan penelitian lebih lanjut sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang semakin maju dari pihak yang berkompeten.

2. Secara praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu atau bermanfaat untuk memperluas pemahaman tentang manajemen kinerja guru, yang pada akhirnya bisa menjadi dasar kebijakan untuk peningkatan profesionalitas guru. Selain itu juga dapat menjadi upaya perbaikan dan peningkatan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan keprofesionalitas guru, melalui manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru, peneliti menggunakan penelitian kualitatif lapangan (field Research). Penelitian kualitatif ini dapat dipandang sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, lisan dan perilaku seseorang yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif menurut Krick dan Miller dalam buku Moleong, menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasa dan peristilahnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Denzim dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan

latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian dan pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus. Pengertian ini hanya mempersoalkan dua aspek yaitu pendekatan penelitian yang digunakan adalah naturalistik sedangkan upaya dan tujuannya adalah memahami suatu fenomena yang terjadi. Dengan kata lain penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi dan memahami arti peristiwa dalam kaitannya dengan orang dalam situasi tertentu. Dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi-informasi yang terkait dengan manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian dalam penelitian ini adalah salah satu lembaga pendidikan islam yang ada di kabupaten Pringsewu yaitu MIN 3 Pringsewu. Alasan akademik pemilihan tempat/ lokasi penelitian dipilihnya sekolah ini :

1. peneliti paham seluk beluk lokasi, demografis secara kultur dari tempat penelitian.
2. Sistem manajemen kinerja nampaknya sudah diterapkan pada semua guru dan karyawannya di mts sehingga memiliki produktivitas yang baik.
3. Tingkat profesionalitas guru lebih baik dari sekolah lain.
4. Tingkat kelulusan siswa MIN 3 Pringsewu yang selalu meningkat.

3. Sumber Data

Adapun sumber data dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik yang dapat

digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui observasi, wawancara, catatan lapangan. Adapun yang dimaksud sebagai sumber data primer adalah data yang diperoleh dari orang yang mengetahui tentang permasalahan sesuai dengan fokus penelitian seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru dan sebagainya.

2. Sumber data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan dan jurnal.⁸ Sebagai data sekunder penulis mengambil dari buku-buku dan dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian lapangan (field research), yakni penelitian yang langsung dilakukan pada responden. Oleh karenanya untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis pengumpulan data menggunakan beberapa teknik yaitu sebagai berikut:

1. Teknik Interview (wawancara)

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Susan Stain back mengemukakan bahwa, dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditentukan melalui observasi. Metode ini dilakukan melalui wawancara langsung dengan kepala madrasah dan guru, untuk memperoleh keterangan dan data yang terkait.

2. Teknik Observasi Observasi

(observation) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Dengan metode observasi ini akan diketahui kondisi riil yang terjadi di lapangan dan dapat menangkap gejala suatu kenyataan sebanyak mungkin mengenai apa yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang letak geografis sarana dan prasarana, juga meninjau secara langsung tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru, seperti motivasi, supervisi, komunikasi antara guru dll, dan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu.

3. Metode Dokumentasi Dokumentasi

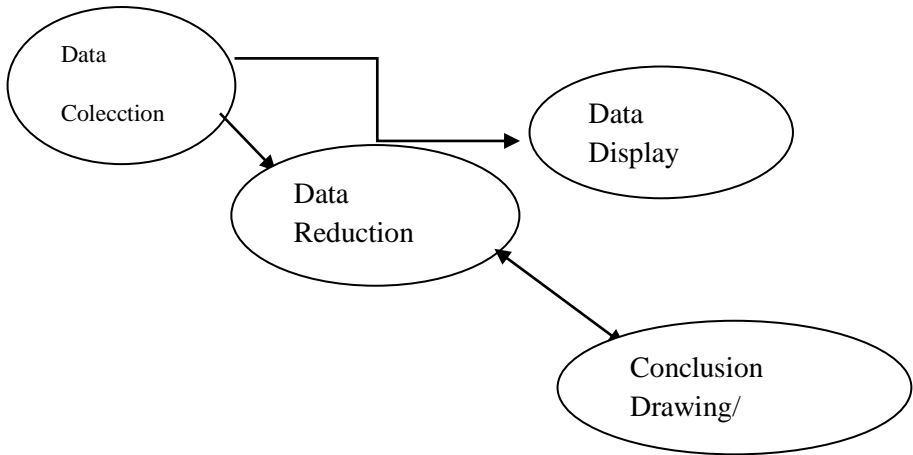
adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data penulis yang bersifat dokumenter guna menunjang masalah-masalah yang ada dalam penelitian seperti struktur organisasi, jumlah siswa, jumlah guru, sejarah berdirinya, letak geografi dan administrasi lainnya yang ada di MIN 3 Pringsewu.

4. Uji Keabsahan Data

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, untuk menguji keabsahan data agar data yang dikumpulkan akurat serta mendapatkan makna langsung terhadap tindakan dalam penelitian. Maka penulis menggunakan metode triangulasi data, yaitu proses penguatan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang menjadi bukti temuan. Triangulasi merupakan metode pemeriksaan keabsahan data melalui pengecekan data-data yang telah didapat. Misalnya bertanya tentang pertanyaan yang sama pada subjek penelitian yang berbeda menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda. Sehingga data yang dilaporkan menjadi akurat dan kredibel.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis yang diperoleh dari hasil transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya kepada orang lain. Analisis data yang digunakan berupa model analisis data interaksi, dalam hal ini komponen data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melakukan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu: data reduction, data display dan data conclusion drawing/verification. Data diperoleh dari penelitian atau data collection masih bersifat kompleks dan rumit direduksi, yaitu merangkum dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, membuang hal-hal tidak perlu. Data hasil penelitian ini harus direduksi meliputi data hasil wawancara, dokumentasi dan observasi berisi tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu. Data hasil reduksi disajikan atau di display ke bentuk yang mudah dipahami, biasanya penyajian ini berbentuk naratif, tabel, grafik. Kesimpulan dan verifikasi, simpulan awal yang berupa analisis interaktif masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi simpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan, maka simpulan yang dikemukakan kredibel.



Gambar 3.1 Teknik Analisis Data Penelitian

BAB II

KAJIAN TEORI

1. Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja terdiri dari dua kata, yaitu “manajemen dan kinerja”. Menurut Stooner yang dikutip oleh Sulistyorini dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Melayu S. P. Hasilbuan yang dikutip oleh Saefullah dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Kinerja berasal dari pengertian performance, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Armstrong dan Baron, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.⁸

Dengan pemahaman tentang manajemen dan kinerja diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus (kesepakatan) dan kerjasama, sifatnya berkelanjutan, terjadi

⁸ Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm 12

komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik.⁹ Menurut para ahli yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra, manajemen kinerja menurut Bacal adalah komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Sedangkan menurut Wibowo manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pengertian diatas maka manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja

1) Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku kinerja pegawai, tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindak lanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindak lanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai. Dengan demikian tujuan manajemen kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim dan individu dalam suatu keterkaitan, agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

⁹ U. Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 2.

2) Manfaat Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan ke berbagai pihak, baik manajer, pegawai, maupun perusahaan. Menurut Wibowo manfaat kinerja bagi organisasi antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya. Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang, menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi. Sedangkan manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu untuk mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya.¹⁰

c. Siklus Manajemen Kinerja

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

1) Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukurandan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu , 2012) hlm. 33.

dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan. Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan alternative goals and plans, kemudian langkah yang selanjutnya adalah goal and plan evaluation, tahap yang keempat goal and plan selection, dan diakhiri dengan implementation. Sedangkan menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam performance planing ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.¹¹

- a) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.
 - b) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.
 - c) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.
- 2) Pelaksanaan Kinerja Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja

¹¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, hlm. 32.

orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apa bila diperlukan. Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah sebagai Manager dan Pemimpin pendidikan di sekolahnya berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam hal guru dan tenaga lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan. Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat guru dan tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

Menurut E. Mulyasa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (Reward).¹²

a) Pembinaan dan pengembangan

kinerja guru Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan kewajiban sekolah dalam rangka menempatkan guru sebagai mitra profesi pelayanan jasa, disini kepala sekolah berperan sangatlah penting untuk melaksanakan secara berkesinambungan. Untuk menjaga mutu pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Dalam rangka untuk mengembangkan dan pembinaan guru, pimpinan sekolah menentukan aspek-aspek yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan dan dengan demikian harus mendapat pemberian kesempatan untuk berkembang secara wajar. Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara itu pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer lembaga pendidikan untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. Upaya yang

¹² E. Mulyana, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2004), hlm. 141.

dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru diatas, terdapat juga model-model pengembangan profesi guru lainnya diantaranya:

- (1) Pembinaan dan pengembangan profesi guru.
- (2) Partisipasi dalam kegiatan ilmiah, kegiatan tersebut antara lain: program lokakarya, workshop, seminar dan lainnya.
- (3) Mengaktifkan guru dalam organisasi profesi, organisasi yang dimaksud seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).¹⁶ Jadi pembinaan dan pengembangan kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru dengan berbagai aspek pada guru seperti aspek yang menyangkut kemampuan dan aspek yang menyangkut karir guru. Sehingga dalam hal ini peran kepala sekolah sangatlah penting dalam menjaga mutu pembelajaran guru. Tetapi semua upaya yang dilakukan kepala sekolah bergantung dari kemauan dan keantusiasan oleh guru-guru.

b) Pembinaan disiplin

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- (2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya
- (3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.¹⁷ Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka ketepatan sasaran akan dicapai. Jika acuan itu sudah tercapai maka kualitas pendidikan di madrasah akan segera tercipta karena kepala Madrasah mengedepankan disiplin kinerja guru. Disiplin tenaga pendidikan ini dipelopori oleh kepala madrasah.¹³

¹³ Mujtahid, Pengembangan Profesi Guru, (Malang: UIN Maliki Perss, 2011), hlm. 70-73

c) Pemberian motivasi

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaannya tidak hanya terdapat pada fisiknya, tetapi psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitasnya kerja, perlu diperhatikan motivasi kerjanya dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.¹⁸ Motivasi yang dapat diberikan dari Kepala Madrasah melalui penghargaan, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat dalam kinerjanya jika mendapat motivasi dari kepala madrasah.¹⁴

d) Pengawasan

Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien. Controlling merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan.

e) Penghargaan (reward)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Akan tetapi penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.²¹ Kepala madrasah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka yang memberikan penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan haruslah sesuai apa yang dicapainya,

¹⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 141.

penghargaan bisa berbentuk piagam, finansial, dan kenaikan pangkat.

3. Evaluasi kinerja

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan. Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (self-assessment) ataupun oleh pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja. Menurut Dessler, yang dikutip oleh Sudarmanto dalam buku kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses yang meliputi: (1), penetapan standar prestasi kerja; (2), penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karena menurunnya prestasi kerja. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisien atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Riva'i, yang dikutip oleh Supardi dalam buku kinerja guru, aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.¹⁵

a) Kemampuan Teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan

¹⁵ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional,..., hlm. 151.

untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

b) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.

c) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah sudah dilakukan dengan baik atau kurang baik dalam melaksanakan tugasnya. Secara singkat yang dimaksud manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama. Manajemen kinerja yaitu bagaimana mengelola pekerjaan seseorang.

2. Profesionalitas Guru

a. Pengertian Profesionalitas Guru

Menurut Nana Sudjana yang di kutip oleh Uzer Usman dalam buku menjadi guru profesional, kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.²⁷ Sedangkan guru, menurut Adler, yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku administrasi pendidikan kontemporer, guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan unsur keberhasilan pendidikan. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak-anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah.²⁸ Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus.²⁹ Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³⁰ Dari pengertian diatas maka guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.¹⁶

Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau tehnik didalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru. Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalani tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru oleh karena itu kualitas dan produktifitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kemampuan atau kompetensi guru harus diperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling diinginkan, tidak sekedar menjalankan kegiatan bersifat rutinitas.

Menurut Prof. Dr. Tjokorde Raka Joni yang di kutip oleh Suharsimi Arikunto, dalam buku manajemen pengajaran secara manusiawi, merumuskan tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Tiga kompetensi tersebut yaitu:

1) Kompetensi profesional, artinya bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memiliki metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar-mengajar.

¹⁶ Moh. Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional , (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 14

2) Kompetensi sosial, artinya bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai, dan tidak lupa dengan anggota masyarakat.

3) Kompetensi personal/kepribadian, artinya kemampuan guru untuk memiliki sikap kepribadian yang ditampilkan dalam perilaku yang baik dan terpuji, sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan dapan menjadi panutan atau teladan bagi orang lain terutama bagi siswa. Satu dari tiga kompetensi yang disebutkan ini akhirnya dirinci lebih kecil karena dipandang penting dan harus, bukan hanya dipahami tetapi juga diraih oleh guru adalah kompetensi profesional.¹⁷ Dalam kompetensi profesional, seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dasar keguruan sebagai berikut:

- a) Guru dituntut menguasai bahan yang akan diajarkan,
- b) Guru mampu mengelola program belajar-mengajar,
- c) Guru mampu mengelola kelas dengan baik,
- d) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran,
- e) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan,
- f) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar,
- g) Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran,
- h) Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan,
- i) Guru mengenal dan mampu ikut menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- j) Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan

Menurut Ngalim Purwanto syarat untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki:

- 1) Berijazah
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Takwa kepada Tuhan YME dan berkelakuan baik

¹⁷ Sudarwan Danim, Profesionalisasi dan etika Profesi Guru, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.59.

- 4) Bertanggung jawab
- 5) Berjiwa nasional.

Sedangkan syarat guru menurut Oemar Hamalik dalam bukunya *Proses Belajar Mengajar*, yang dikutip oleh Martinis Yamin dalam buku *profesionalisasi guru dan implementasi KTSP*, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi; 1) Memiliki bakat sebagai guru, 2) Memiliki keahlian sebagai guru, 3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, 4) Memiliki mental yang sehat, 5) Berbadan sehat, 6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan luas, 7) Guru adalah manusia yang berjiwa Pancasila, 8) Guru adalah seseorang warga negara yang baik.¹⁸

Seorang guru profesional dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*Competency*) yang beraneka ragam. Kemampuan-kemampuan yang dimaksud adalah seperti kemampuan dalam menguasai teknik belajar, menguasai bahan ajar dan lain-lain. Oemar Hamalik menegaskan, bahwa kemampuan profesional ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kognitif, yaitu penguasaan pengetahuan dan intelektual, yang dalam hal ini berupa materi, prinsip dan strategi mengajar.
 - 2) Performance yaitu berkenaan dengan kemampuan untuk bekerja (perbuatan)
 - 3) Afektif yaitu berkenaan dengan aspek kepribadian atau sikap dan nilai
 - 4) Produk yaitu berkenaan dengan hasil belajar siswa
 - 5) Eksploratoris yaitu berkenaan dengan pengalaman-pengalaman khusus yang dalam hal ini misalnya pengalaman tentang masyarakat sekitar, tentang sekolah lain dan lain-lain.³⁶
- Sedangkan Dedi Supriadi mengatakan, untuk menjadi profesional seorang guru dituntut memiliki 5 (lima) hal, yaitu:
- 1) Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
 - 2) Menguasai materi pelajaran
 - 3) Mengevaluasi hasil belajar siswa
 - 4) Mengadakan koreksi terhadap cara mengajarnya

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1990), hlm. 238-240

5) Bergabung dalam organisasi.¹⁹

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberikan arahan dan dorongan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas. Walaupun segala perilaku guru selalu diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini adalah khusus perilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap profesionalnya. Pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan itu akan dibicarakan sesuai dengan sarannya, yakni sikap profesional keguruan terhadap: (1) peraturan perundang-undangan, (2) Organisasi profesi, (3) Teman sejawat, (4) Anak didik, (5)Tempat kerja, (6) Pemimpin, dan (7) Pekerjaan.²⁰

Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Dengan keahlian itu, seorang guru dapat menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya. Seorang guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual. Karena itu sebagai orang yang mengemban amanat profesi mulia,

¹⁹ Oemar Hamalik, *Administrasi dan supervisi Pengembangan kurikulum*, (Bandung:CV Mandar Maju 1992), hlm. 160.

²⁰ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Press, 2008), hlm. 7.

seorang guru adalah pemimpin terhadap peserta didiknya dengan sebaik- baiknya, dan suatu saat akan dimintai atas pertanggung jawaban atas kepemimpinan tersebut.

Nabi Bersabda:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: مَنْ كَانَ مَوْلًى لِمَوْلَانِ فَأَمَرَ أَنْ يَتَّبِعَهُ فَيَتَّبِعْهُ فَإِنَّهُ يَكُونُ مِنْ بَنِيهِ وَمَنْ كَانَ مَوْلًى لِمَوْلَانِ فَأَمَرَ أَنْ يَتَّبِعَهُ فَيَتَّبِعْهُ فَإِنَّهُ يَكُونُ مِنْ بَنِيهِ وَمَنْ كَانَ مَوْلًى لِمَوْلَانِ فَأَمَرَ أَنْ يَتَّبِعَهُ فَيَتَّبِعْهُ فَإِنَّهُ يَكُونُ مِنْ بَنِيهِ

Artinya: Dari Ibnu Umar r.a. berkata: Rasulullah saw. Bersabda: Setiap kamu bertanggung jawab atas kepemimpinannya: Maka seseorang imam adalah pemimpin dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang laki-laki adalah pemimpin di dalam keluarganya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, perempuan adalah pemimpin di rumah suaminya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya.

Dari hadits diatas dapat dipahami bahwa tanggungjawab merupakan kewajiban individu sebagai hamba Allah yang kepadanya dititipkan amanat untuk menjadi pemimpin atau penguasa, baik pemimpin dirinya sendiri maupun pemimpin terhadap apa dan siapapun yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam literatur yang lain dijelaskan bahwa guru yang profesional memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya
- 3) Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.²¹

²¹ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), hlm. 2.

Berdasarkan ciri-ciri diatas yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi sebagai sumber kehidupan. Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dunia pendidikan. Dengan demikian selain ciri-ciri diatas, guru profesional juga mempunyai ciri-ciri adanya peningkatan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Menurut Syaiful Bahri Djamarah Guru dalam mendidik anak didik bertugas untuk:

- 1) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- 2) Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita-cita dan dasar negara kita Pancasila.
- 3) Sebagai perantara dalam belajar.
- 4) Guru adalah sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut sekehendaknya.
- 5) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.
- 6) Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan bila guru dapat menjalani lebih dahulu.
- 7) Guru sebagai administrator dan manajer.
- 8) Pekerjaan guru sebagai suatu profesi.
- 9) Guru sebagai perencana kurikulum.
- 10) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak. Guru harus turut aktif dalam segala aktifitas anak, misalnya dalam ekstrakurikuler membentuk kelompok belajar dan sebagainya.²²

Dalam Undang – Undang Sisdiknas Bab XI pasal 39, 40 dan 42 Tahun 2003 tentang dinyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan

²² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 37.

sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya, memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁴ Dengan demikian secara singkat profesionalitas guru adalah suatu profesi atau jabatan yang ditekuninya secara khusus dibidang pendidikan dan pengajaran, dan selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan profesinya, sehingga dapat menjadi guru yang berkualitas dan mampu mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya. Jadi bisa digambarkan bahwa pekerjaan yang profesional adalah pekerjaan hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus telah disiapkan melalui suatu jabatan tertentu, bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lain.²³

b. Kode Etik profesi guru

Suatu pekerjaan dikatakan profesional apabila pekerjaan tersebut memiliki kode etik. Apabila jalan raya memiliki rambu-rambu lalu lintas, suatu pekerjaan pun memiliki rambu-rambu pelaksanaannya. Rambu-rambu itu dibuat untuk agar pekerjaan dapat dijalankan dengan apa yang diharapkan. Hal inilah yang disebut kode etik. Kode etik adalah sumber etika, aturan sopan santun atau tata asusila, atau suatu hal yang hubungan dengan kesusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ia semacam penangkal dari kecenderungan manusia pengemban profesi yang ingin menyimpang atau menyeleweng, agar tidak jadi berbuat menyimpang.²⁴ Kode etik profesi merupakan tatanan menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan aktivitas suatu profesi. Pola tatanan seharusnya diikuti dan ditaati oleh setiap orang yang menjalankan profesi tersebut. Kode etik pendidik adalah norma-norma yang mengatur hubungan kemanusiaan (hubungan relationship) antara pendidik dengan anak didik, orang tua anak

²³ Undang-undangan Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab XI Pasal 39, 40 dan 42

²⁴ Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2012), hlm. 52-53.

didik, serta dengan atasannya. Suatu jabatan yang melayani orang lain selalu memerlukan kode etik. Bentuk kode etik suatu lembaga pendidikan tidak harus sama tetapi intrinsik mempunyai kesamaan isi yang berlaku umum, pelanggaran kode etik yang dilakukan akan mempengaruhi kewibawaan pendidik atau guru. Kode etik guru menurut Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yaitu: 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia indonesia seutuhnya berjiwa Pancasila. 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional. 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan 6) Guru secara pribadi dan secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya 7) Guru memelihara hubungan profesi semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan nasional 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian 9) Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.

c. Peningkatan profesionalitas guru

Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Selain itu peningkatan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Prinsip mendasar berkenaan dengan aktivitas peningkatan kemampuan profesional guru yaitu:

- 1) Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu yang belum profesional menjadi profesional.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bilamana

hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai. Prinsip dasar kedua tersebut didasarkan pada prinsip pertama diatas bahwa tujuan akhir pembinaan pegawai adalah bertumbuh kembangnya profesionalisme pegawai. Menurut Glickman, yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, dalam buku Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, guru profesional memiliki dua ciri, yaitu tingkat abstraksi (kemampuan) yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi.²⁵

Kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima sikap, yakni : 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi 3) Keinginan senantiasa untuk mengejar kesempatan perkembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya. Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sudah mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi paripurna. Tingkat komitmen guru terbentang dari suatu garis kontinum bergerak yang paling rendah menuju paling tinggi.²⁶ Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberi perhatiannya kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya jika guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatian dalam bekerja dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan mutu

²⁵ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Askara, 2003), hlm. 44.

²⁶ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010), hlm. 59-60.

pendidikan sangat banyak. Gickman menyatakan, yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam buku *Etika Profesi Keguruan*, bahwa “guru yang memiliki tingkat abstraksi yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu sendiri memecahkannya.

Menurut Pantiwati, yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam buku *Etika Profesi Keguruan*, upaya meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya melalui (1) peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar, (2) program sertifikasi. Selain sertifikasi, menurut Supriadi mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk KKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru berbagai pengalaman dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya. Selain itu dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Syaruddin Nurdin dan Basyirudin Usman yaitu dengan penanganan yang tepat terhadap semua aspek dan tahap sistem pengadaan guru, seperti perekrutan, pendidikan pra-jabatan, pengangkatan-pengangkatan dan pembinaan dalam jabatan (in service training).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam meningkatkan profesionalitas guru, perlu adanya pembinaan untuk meningkatkan kemampuan guru, namun sebelum diadakan pembinaan guru, perlu diberikannya motivasi kepada guru untuk suatu pekerjaan, agar mendapatkan semangat, sehingga akan muncul komitmen untuk menjalankan pekerjaan. Karena jika pekerja atau guru bisa bekerja dengan baik tentunya guru memiliki komitmen yang tinggi atau baik. guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya perhatian dalam bekerja dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat banyak.²⁷ Secara singkat yang dimaksud peningkatan profesionalitas guru disini adalah upaya untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menjadi guru yang berkualitas dalam profesi yang

²⁷ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*,... hlm. 29.

dimilikinya, dengan melalui beberapa cara seperti pembinaan, supervisi, evaluasi, pemberian motivasi dll.

3. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini, yaitu antara lain: 1. Skripsi “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al-Azhar” oleh Dede Anik FH (2011), Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Al-Azhar? Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sedangkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SMP Al-Azhar menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah yang dilakukan, diantaranya; pembinaan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), serta micro teaching; pembinaan disiplin guru melalui penerapannya yang bersifat konstruktif, pengendalian dan pengawasan.

Data diambil menggunakan metode observasi, dokumentasi, angket dan interview, setelah data terkumpul kemudian dianalisa dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah adanya upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas para pendidiknya (guru). Dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut dapat dilihat melalui usaha pihak sekolah dengan mengikut sertakan para guru untuk mengikuti seminar, workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan mengikutsertakan dalam berbagai lomba. Adapun faktor pendukung, guru mengikuti pembelajaran lanjutan S2 dan S3 baik yang sedang berjalan maupun yang sudah lulus, dibentuknya tiap-tiap mata pelajaran, dan harapan kepala sekolah masing-masing guru dapat membuat karya ilmiah untuk tindakan kelas. Sedangkan faktor penghambatnya, masih ada satu dua orang yang kurang aktif dalam menjalankan tugasnya, keterbatasan dana yang dimiliki oleh pihak sekolah serta

kurangnya kesiapan guru menerima sesuatu hal yang masih baru seperti pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menunjang pendidikan.²⁸

Kedua penelitian diatas memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengenai meningkatkan profesionalitas guru. Akan tetapi penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Sebab pada kajian pustaka pertama fokus penelitian tertuju pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Pada kajian pustaka kedua penelitian terfokus pada profesionalisme guru serta upaya peningkatannya. Sedangkan penelitian ini, peneliti memfokuskan pada peningkatan profesionalitas guru di madrasah melalui manajemen kinerja dengan analisis proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja guru di MIN 3 Pringsewu.

4. Kerangka Berfikir

Berkembangnya pendidikan yang semakin meningkat ini, untuk menghadapi dunia globalisasi yang penuh dengan kompetitif, madrasah dihadapkan pada persoalan yang beragam dan kompleks. Salah satunya yaitu guru. Dalam hal ini menuntut para guru lebih profesional dalam kerjanya. Karena untuk menjadi guru profesional memerlukan kinerja yang tinggi, sedangkan tinggi rendahnya kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh diri sendiri, orang lain ataupun lingkungan luar. Sehingga dalam meningkatkan profesional guru tidaklah hanya bentuk kesadaran dari para guru sendiri melainkan orang yang paling berpengaruh dari madrasah yaitu kepala madrasah. Karena kinerja manusia ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru adalah seseorang yang paling berpengaruh dalam suatu proses pendidikan, karena guru yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi instruksional dalam pembelajaran. Dalam hal ini profesional guru sangat diperlukan. Dengan setumpuk tugas serta



²⁸ Dede Anik FH, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Jakarta: UIN Jakarta, 2011)

tanggung jawab yang diembannya guru harus menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Guru profesional berarti guru yang bermutu yaitu guru yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitas sebagai seorang pendidik.

Menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman meningkatkan guru profesional yaitu kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. sehingga dalam kinerja guru bisa berpengaruh dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena ketidaksesuaian keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja mereka, seperti ketidaksiapan guru dalam mengajar, masih adanya guru yang menggunakan metode kurang kreatif, kurang optimalnya guru dalam mengajar, dll. Selain guru, peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru sangatlah penting, karena madrasah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan madrasah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Salah satu peran kepala madrasah sebagai manajer adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru.

Dalam hal ini, kepala madrasah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di madrasah ataupun di luar madrasah. Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Hasil kinerja guru dalam pembelajaran maupun kinerja guru dalam disiplin dalam menjalankan tugas bisa dilihat dari hasil prestasi kerja guru yang berada dalam suatu sekolah, melalui manajemen kinerja. Sehingga dalam upaya mengatasi problem guru, maka perlu adanya manajemen kinerja dalam meningkatkan profesional guru dalam lembaga pendidikan Islam. Manajemen peningkatan profesional guru merupakan sebagai proses dimana manajer mengelola dengan sistematis dalam arti melalui perencanaan yang matang,

pelaksanaan taat asas (seperti melakukan pembinaan, melakukan pengawasan, pemberian motivasi, dll) dan evaluasi secara obyektif dalam meningkatkan profesionalitas guru. Sehingga manajemen kinerja dalam peningkatan profesionalitas guru bisa berjalan dengan efisien. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Perencanaan  pelaksanaan  evaluasi

Profesionalitas Guru

1. Penguasaan Materi
2. Guru mampu mengelola program belajar mengajar.
3. Guru mampu mengelola kelas
4. Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran
5. Guru menguasai landasan – landasan kependidikan.
6. Guru mampu mengelola interaksi belajar – mengajar
7. Guru mampu menilai prestasi belajar
8. Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan.
9. Guru mengenal dan mampu ikut administrasi sekolah.
10. Guru memahami dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Peningkatan Profesionalitas Guru

1. Pembinaan, pengembangan
2. Pembinaan disiplin
3. Pemberian motivasi
4. Pengawasan
5. Evaluasi
6. Penghargaan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil dan pembahasan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu disusun melalui tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tiga tahap tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Perencanaan dalam meningkatkan profesionalitas guru dilakukan pada tahun ajaran baru, dalam pelaksanaannya melibatkan berbagai unsur, yaitu Kepala Madrasah, Guru, Waka Humas, Waka Kurikulum, Waka Sarpras. Pelibatan berbagai unsur stakeholder memang sudah seharusnya dilakukan. Hal ini bertujuan agar memperoleh program dalam peningkatan profesionalitas guru yang sesuai dengan harapan semua pihak. Semua pihak akan merasa bertanggungjawab terhadap pelaksanaan setiap program dan tugas yang diberikan. Sebab apa yang dilaksanakan merupakan hasil dari rapat demokratis antar semua pihak yang telah disepakati bersama. Faktor utama dalam proses analisis perencanaan strategi peningkatan profesionalitas guru MIN 3 Pringsewu menitikberatkan pada apa yang harus dikerjakan atau kebutuhan stakeholder. Melakukan rekrutmen guru baru, dalam perencanaan strategik perekrutan guru sangatlah penting karena berhubungan dengan penempatan orang dalam tugas dan kewajiban tertentu yang harus dilaksanakan. Faktor utama yang dipertimbangkan dalam perencanaan ialah kebutuhan stakeholder. Perencanaan yang dihasilkan meliputi dua bidang yaitu: Adanya berbagai Pembinaan dan Pengembangan, pemberian pembinaan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi guru, sedangkan Merekrut Guru, rekrut guru dimaksudkan untuk mendapatkan guru-guru profesional, bertanggung jawab.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru

Pelaksanaan manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu, kepala madrasah melakukan berbagai program, yaitu meliputi: a). Pembinaan dan Pengembangan Guru, yaitu pemberian berbagai kegiatan pembinaan dan pengembangan, kegiatan tersebut yang meliputi seminar, workshop, mengikuti MGMP dan KKG. b). Pembinaan disiplin, dalam pemberian kedisiplinan kepala madrasah selalu mengamati mulai dari guru berangkat sampai selesai pembelajaran. c). Pemberian motivasi, kepala madrasah slalu memberikan motivasi kepada guru, motivasi yang diberikan bisa berupa apresiasi, penghargaan dan lain sebagainya. Namun dalam pemberian penghargaan masih terlihat dibeda-bedakan. d). Pengawasan, proses pengawasan manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru MIN 3 Pringsewu dilakukan langsung oleh kepala madrasah. Pengawasan berlangsung terus-menerus terhadap semua program kegiatan untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara optimal oleh para karyawan madrasah yang mendapat tugas.

3. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu mencakup semua kegiatan meliputi perencanaan, proses pelaksanaan, pengawasan hingga hasil kegiatan. Perencanaan yang dilakukan secara bersama-sama. Agar memperoleh hasil yang jelas. Evaluasi dilakukan dengan evaluasi langsung dan evaluasi tidak langsung. Dalam melakukan evaluasi supervisi secara langsung, kepala madrasah MIN 3 Pringsewu mengunjungi kelas, melakukan pertemuan formal dan informal.

B. Saran

Tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak dan demi suksesnya kegiatan manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu agar berjalan lebih lancar dan memperoleh hasil yang maksimal, maka penulis memberikan saran, antara lain:

1. Perencanaan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

a) Pengelola dalam menentukan strategik peningkatan profesionalitas guru harus lebih memperhatikan kebutuhan guru dengan mengacu visi, misi dan tujuan madrasah. Seperti kemampuan guru dan bisa melihat kekurangan dalam diri guru.

b) Dalam perencanaan meningkatkan profesionalisme guru kepala madrasah hendaknya menerapkan teori Menurut Pantiwati, yaitu melalui (1) peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar, (2) program sertifikasi.

2. Pelaksanaan Kinerja Guru

a) Kepala madrasah hendaknya dalam meningkatkan profesionalitas guru bisa memanfaatkan fungsi dan peran kegiatan organisasi profesi seperti KKG, dan MGMP.

b) Dalam pelaksanaan meningkatkan profesionalitas guru dalam bentuk pemberian penghargaan sebaiknya lebih di perhatikan atau di ratakan lagi, karena yang membutuhkan motivasi dalam bentuk penghargaan atau piagam dan lainnya tidak hanya guru yang memberi pembinaan kepada siswa berprestasi saja. Tetapi semua guru membutuhkan apresiasi tersebut dari kepala madrasah.

c) Guru hendaknya dalam pelaksanaan pembelajaran bisa menggunakan media dan berbagai metode pembelajaran dengan baik.

d) Guru dalam KBM hendaknya ketika guru tidak masuk kelas, guru memberikan tugas kepada siswa, sehingga ketika guru tidak ada dalam kelas, siswa tidak bisa berkeliaran diluar kelas.

3. Evaluasi Kinerja Guru

a) Kepala madrasah dalam melakukan evaluasi kinerja guru seperti evaluasi dalam pelaksanaan KBM, dilakukan secara langsung, dan dalam pelaksanaan evaluasi tersebut sebaiknya dilakukan setiap satu mata pelajaran dilakukan dua kali evaluasi, misalnya evaluasi dilakukan pada waktu pembelajaran di mulai dan saat pembelajaran akan selesai, sehingga kepala madrasah bisa tau kinerja guru dalam pelaksanaan KBM dengan baik.

b) Kepala madrasah dalam melakukan evaluasi administrasi pembelajaran guru, sebaiknya dilakukan evaluasi secara tidak langsung, seperti melihat prestasi belajar siswa melalui rapot, melihat RPP, Silabus guru, absensi kelas.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Barnawi & Mohammad, *Etika dan Profesi Kependidikan*, Yogyakarta:

Ar- Ruzz, 2012

Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*:

Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah,

Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.

Bafadal, Ibrahim, *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*:

Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi

menuju Desentralisasi, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Danim, Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan*

Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula

Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora,

Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.

Danim, Sudarwan, *Profesionalisasi dan etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Duta Ilmu, 2009

Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*,

Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Emzir, Analisis Data: *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Hamalik, Oemar, *Administrasi dan supervisi Pengembangan Kurikulum*,

Bandung: CV. Mandar Maju, 1992.

Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta:

PT. Bumi Aksara, 2002.

Kosasi, Soetjipto dan Rafli, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.

Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*

(KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru,

Jakarta:

Rajawali Pers, 2010.

Maisah, Martinis Yamin, *Standardisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP Press, 2010.

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

1993.

Mudhofir, Ali, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu*

Pendidikan di Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*, Malang: UIN-Maliki Perss, 2011.

Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2007.

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Nurdin, Muhammad, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta: Prismashopie, 2004.

Payong, Marselus R, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika,*

dan Implementasinya, Jakarta: Indeks, 2011.

Purwanto, Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung:

PT. Remaja Rosda Karya 1994.

Rosidah, Ngainur, *Profesionalisme Guru dan Peningkatannya di MAN Yogyakarta,*

Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008.

Saefullah, U., *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

Sagala, Syaiful *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,*

Bandung: Alfabeta, 2007.

Sagala, Syaiful *Administrasi pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka*

Pengembangan Sumberdaya Manusia, Jakarta:

PT. Rineka Cipta, 2000.

Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi,*

Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2008.

Suharsaputra, Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Rafika Aditama, 2010.

Suherman, Ondi Saondi, Aris, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010.

Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*,

Yogyakarta: Teras, 2009.

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Supriadi, Dedi, *Mengangkat Citra Martabar Guru*, Yogyakarta: Mitra Gama Widya, 1999.

LAMPIRAN





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-7334/Un.16 / P1 /KT/III/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU
DI MIN 3 PRINGSEWU**
Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
FEBRIANTI WAHYUDI	1611030174	FTK/MPI

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar **20%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 01 Maret 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

MANAJEMEN KINERJA GURU
DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS DI MIN 3
PRINGSEWU

by Febrianti Wahyudi

Submission date: 01-Mar-2023 12:06PM (UTC+0700)

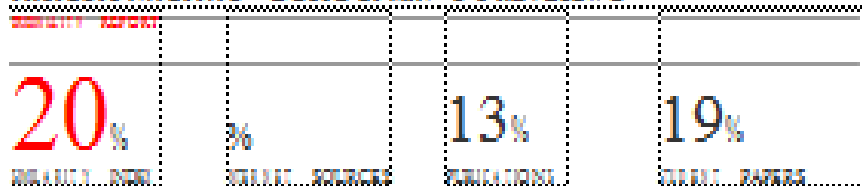
Submission ID: 2025933134

File name: TURNITIN-FEBRIANTI_WAHYUDI.docx
(957.47K)

Word count: 6669

Character count: 45365

MANAEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI MIN 3 PRINGSEWU






REFERENSI

- 1 Submitted to Universitas Negeri Makassar
Student Paper 3%
- 2 Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta
Student Paper 1%
- 3 Submitted to Universitas Delta Herson
Student Paper 1%
- 4 Submitted to IAN Kudus
Student Paper 1%
- 5 Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya
Student Paper 1%
- 6 Submitted to UIN Badaa Intan Lampung
Student Paper 1%
- 7 Muharifah Nur Safitri. "Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan", Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 2018 1%

8	<p>Imron Hami. "Upsya Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah dalam Menilai Kompetensi Pedagogik Menggunakan Alat Penilaian Kemampuan Guru di Sekolah Dasar Negeri 10 Templang dan Sekolah Dasar Negeri 11 Templang", <i>Jerbawiy: Jurnal Pendidikan Islam</i>, 2017</p>	1%
9	<p>Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara</p>	1%
10	<p>Subardi Subardi. "Jaminan Mutu Pendidikan Guru", <i>SUSTAINABLE: Jurnal Kajian Mutu Pendidikan</i>, 2019</p>	1%
11	<p>Submitted to Universitas Islam Malang</p>	1%
12	<p>Submitted to Universiti Teknologi Malaysia</p>	1%
13	<p>Husni Tamrin, Nuzuar Nuzuar, Syahrial Dedi. "Managemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam", <i>Journal of Administration and Educational Management (Alignment)</i>, 2019</p>	1%

14	Submitted to <u>UIN Maulana Malik Ibrahim Malang</u> Student Paper	1%
	Submitted to <u>ppmsom</u> Student Paper	1%
16	Submitted to State Islamic University of <u>Aleuddin Makassar</u> Student Paper	1%
17	Submitted to <u>Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya</u> Student Paper	<1%
18	<u>Wahyu Setianingsih, M. Rudy Sumiharsono, Mujiono Mujiono, "IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER DENGAN MENGGUNAKAN METODE DONGENG UNTUK MENANAMKAN BUDIPEKERTI PADA SISWA KELOMPOK ATK ASH SHOLIHINEMBER", Journal of Education Technology and Innovation, 2021</u> Publication	<1%
19	Submitted to Forum <u>Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur</u> Student Paper	<1%
	Submitted to <u>Universitas Ibn Khaldun</u> Student Paper	<1%
21	Submitted to LL DKTI IX <u>Turnitin Consortium Part II</u>	<1%

student paper

	Submitted to <u>Universitas Islam Lamongan</u>	<1 %
	Submitted to <u>Universitas Pendidikan Ganesha</u>	<1 %
24	Submitted to <u>Universitas Pendidikan Indonesia</u>	<1 %
25	Submitted to <u>Swinburne University of Technology</u>	<1 %
26	Submitted to <u>Universitas Singaperbangsa Karawang</u>	<1 %
27	Ima Rahima, Dedi Juaedi, Evinovita Evinovita. "Strategi Pemasaran Online pada Masa Pandemi Covid-19 Dalam Penerimaan Peserta Didik di SMK Al Hafidz Leuwiliang Bogor", VISA Journal of Vision and Ideas, 2021	<1 %
	Submitted to <u>UIN Syarif Hidayatullah Jakarta</u>	<1 %
28	Dwi Ioni Subendra, Marzuki Noor, Sudirman AM. "PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN...LITERASI DIGITAL PADA PEMBELAJARAN DARING DI MASA PANDEMI	<1 %

	<p>COVID-19 DI SEKOLAH DASAR", POACE: <u>jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan, 2022</u> <small>Publication</small></p>	
	<p>Submitted to <u>Universitas Diponegoro</u> <small>Student Paper</small></p>	<1%
	<p>Marlina Marlina. "<u>Studi Korelasi Disiplin Dalam Pembelajaran Dengan Kinerja Guru Di SMAN Se- Kecamatan Bumi Agung Kabupaten Way Kanan</u>", <u>Al-Tibbar : jurnal Pendidikan Islam, 2019</u> <small>Publication</small></p>	<1%
	<p>Zulhi Zulhi, Muhamad Yusuf. "<u>BKMT Kota Jayapura Dalam Mengembangkan Majelis Talim Tingkat Masjid</u>", <u>POROS ONIM: jurnal Sosial Keagamaan, 2020</u> <small>Publication</small></p>	<1%
	<p>Andita Niken Anggraeni, Yaqub Cikusin, Hayat Hayat. "<u>PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI</u>", <u>jurnal Mediasosian: jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2021</u> <small>Publication</small></p>	<1%
	<p>Submitted to <u>Universitas Terbuka</u> <small>Student Paper</small></p>	<1%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 5 words

Exclude bibliography

Go