

**MANAJEMEN KINERJA GURU DI MTs DARUL ULUM
BATURAJA**

KABUPATEN LAMPUNG UTARA

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Oleh:

RISKA AYU LESTARI

NPM : 2011030201

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTANLAMPUNG

TAHUN 1445H / 2024 M

ABSTRAK

Skripsi ini meml tentang Manajemen Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja. Kajiannya dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya dunia pendidikan sehingga perlu adanya peningkatan profesionalisme guru prosesnya terstruktur, maka digunakan fungsi manajemen kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kinerja guru baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam kinerja guru.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa deskriptif kualitatif yaitu analisa data yang menekankan pada makna, penalaran definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu) serta menggambarkan apa adanya mengenai perilaku obyek yang sedang diteliti. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, Waka kurikulum, dan Guru MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, interview, dan dokumentasi. Sedangkan uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan menggunakan dan menggabungkan sumber yang telah ada. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan menarik kesimpulan.

Penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) Perencanaan kinerja guru yang kepala madrasah mengadakan rapat tahunan di awal ajaran baru dan akhir ajaran, mengadakan pelatihan minimal enam bulan sekali, dan membuat peraturan untuk guru, 2) Pelaksanaan kinerja guru kepala madrasah mewajibkan guru untuk mengumpulkan perangkat pembelajaran, dan 3) Evaluasi program kinerja guru dilakukan tiga bulan sekali terlebih dahulu dievaluasi oleh para pimpinan lalu dirapatkan dengan seluruh guru.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa

dalam perencanaan kinerja guru kepala madrasah harus membuat program kerja, melakukan manajemen kinerja guru dan sampai pada tahap evaluasi kinerja guru, dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja Guru

ABSTRACT

This thesis discusses Teacher Performance Management at MTs Darul Ulum Baturaja. The study is motivated by the increasing world of education so that there is a need to increase the professionalism of teachers, the process is structured, so the performance management function is used. This research aims to determine teacher performance management in terms of planning, implementation and evaluation of teacher performance.

The research methodology used is to use qualitative descriptive analysis, namely data analysis that emphasizes meaning, reasoning, definitions of a particular situation (in a particular context) and describing what it is about the behavior of the object being studied. The objects of this research were the school principal, Deputy Head of Curriculum, and Teachers at MTs Darul Ulum Baturaja, North Lampung Regency. The data collection tools used were observation, interviews and documentation methods. Meanwhile, testing the validity of the data in this research uses source triangulation by using and combining existing sources. Data analysis techniques in this research use data reduction, data presentation, data verification and drawing conclusions.

This research revealed three findings, namely: 1) Teacher performance planning where madrasah heads hold annual meetings at the beginning of a new school and at the end of a new school, hold training at least once every six months, and make regulations for teachers, 2) Implementation of teacher performance by madrasah heads requires teachers to collect learning tools, and 3) Evaluation of the teacher performance program is carried out once every three months, first evaluated by the leaders and then held in a meeting with all teachers.

From the explanation above, it can be concluded that in planning the performance of madrasa head teachers, they must create a

work program, carry out teacher performance management and reach the teacher performance evaluation stage, this can improve teacher performance in teaching.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Ayu Lestari
 Npm : 2011030201
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Manajemen Kinerja Guru Di MTs Darul Ulam Baturaja Kabupaten Lampung Utara" merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan aplikasi ataupun salinan dari karya orang lain. Kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu telah terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

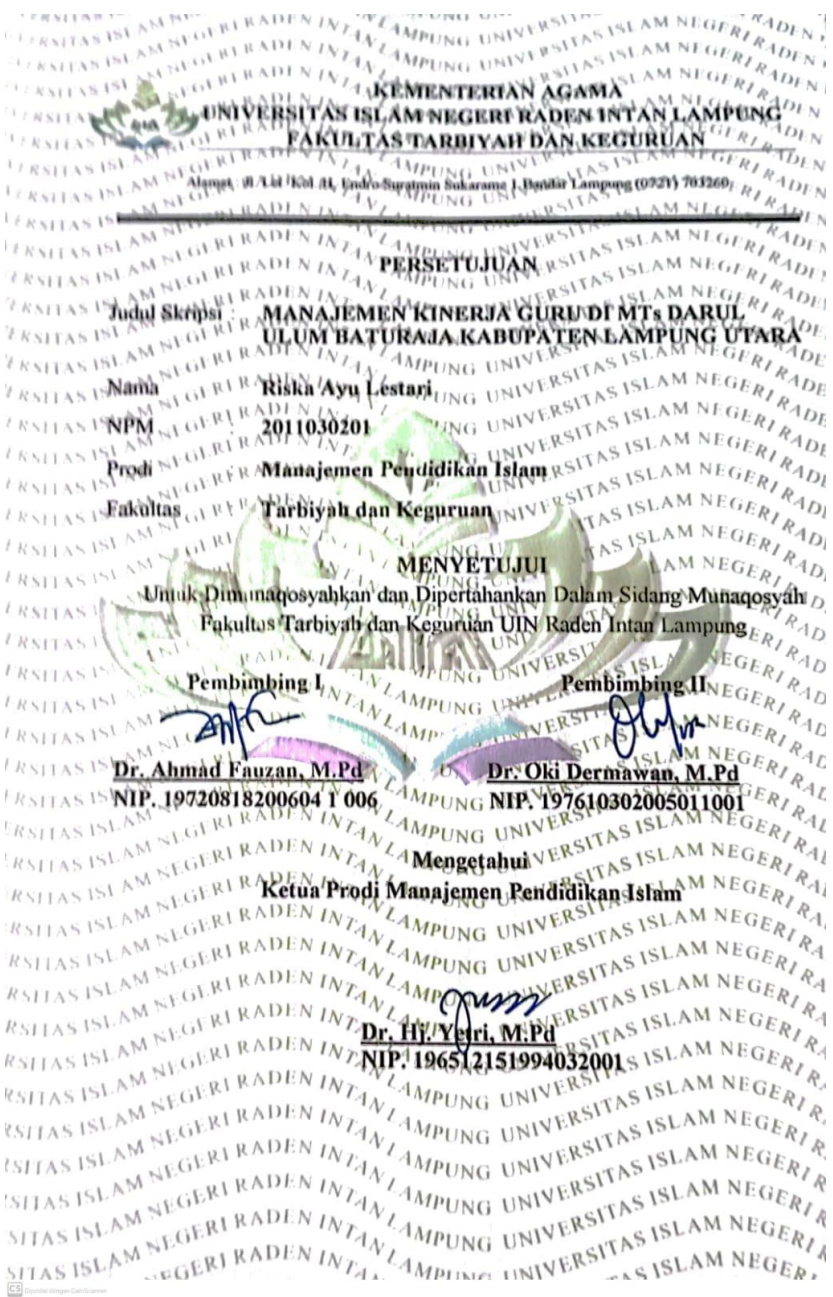
Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 15 Desember 2023

Penuis

Riska Ayu Lestari

NPM, 2011030201



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

Alamat: Jl. Letjen H. Endro Suparto Sukarame 1, Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi: **MANAJEMEN KINERJA GURU DI MTs DARUL
 ULUM BATURAJA KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Nama: **Riska Ayu Lestari**

NPM: **2011030201**

Prodi: **Manajemen Pendidikan Islam**

Fakultas: **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk Dimatangkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah
 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd.
 NIP. 19720818200604 1 006

Dr. Oki Dermawan, M.Pd.
 NIP. 197610302005011001

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. H. Yatri, M.Pd.
 NIP. 196512151994032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Del. Kol. II, Endro Suratnin Sukarame 1, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **MANAJEMEN KINERJA GURU DI MTs DARUL ULUM BATURAJA KABUPATEN LAMPUNG UTARA** Oleh: **Riska Ayu Lestari, NPM: 2011030201**, Prodi: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal: **Jum'at, 15 Maret 2024** pukul **08.00 – 09.30 WIB**.

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : **Dr. Guntur Cahaya Kesuma, MA**

Sekretaris : **Sela Kholidiani, M.Pd**

Penguji Utama : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

Penguji Pendamping I: **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

Penguji Pendamping II: **Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Ni'ya Mana, M. Pd
 NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (QS Al Ahqaf:19)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung:Diponegoro,2015),87.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Kabirun dan Ibunda Sartini yang telah membesarkanku, mengasuh, membimbing dan memberikan kasih sayang yang tulus kepadaku yang semua itu tidak akan mungkin dapat terbalas olehku, serta tiada henti-hentinya memberikan dukungan baik secara moral maupun materil, dan selalu mendo'akan demi keberhasilanku hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung.
2. Kakaku tersayang Andi Saputra yang selalu memberikan motivasi, semangat, perhatian dan keceriaan sehingga study ku dapat terselesaikan.
3. Paman, Bibi, Keponakan, dan Sepupu-sepupuku yang memberi semangat pada diri penulis.
4. Sahabat – Sahabatku Ainun Alfi Rosaleha, Dea Tasya Amelia, yang telah mengsupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak pengalaman yang akan selalu ku kenang dan selalu kubanggakan.
6. Dan Untuk diri sendiri, Riska Ayu Lestari karena telah mampu atas kerja keras dan berjuang sejauh ini dan semangat sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama Riska Ayu Lestari, dilahirkan di Provinsi Lampung tepatnya di Desa Gedung batin pada tanggal 29 Maret 2002 Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Kabirun dan Ibu Sartini.

Penulis menempuh pendidikan formal tingkat dasar di SDN 02 Gedung Batin dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di Madrasah Aliyah Negeri 02 Lampung Utara dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah Dan keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur UM-PTKIN.

Selama kuliah di UIN Raden Intan Lampung penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata di Desa Jaya Tinggi, Kec. Kasui Kab. Way Kanan selama 40 hari pada bulan Juli-Agustus 2023. Pada tahun yang sama penulis mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Di SMAN 17 Bandar Lampung dari tanggal 28 Agustus – 06 Oktober 2023.

Bandar Lampung,
Penulis

RISKA AYU LESTARI
NPM, 2011030201

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul MANAJEMEN KINERJA GURU Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara dalam rangka memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) . Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni adanya dinul islam, yang telah membawa ajaran yang paling sempurna dan diantaranya yaitu menganjurkan kepada manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dengan tidak mengurangi rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D Selaku Rektor Uin Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.

5. Dr. Ahmad Fauzan M.Pd selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Oki Dermawan M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Khususnya Bapak/Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
8. Kepala Sekolah dan Keluarga Besar MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara yang telah mengizinkan dan memberi dukungan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
9. Kepada orang tua dan saudara kandung ku yang mana telah memberikan dukungan dan dorongan kepada penulis sampai saat ini.
10. Teman-teman terdekatku Ainun Alfi Rosaleha, Dea Tasya Amelia, yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Rekan-rekan seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2020 khususnya MPI Kelas E, yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
12. Rekan-rekan KKN kelompok 24 dan PPL kelompok 37, terimakasih atas kebersamaan dan kekeluargaan yang kalian berikan, semoga Ukhuwah kita senantiasa terikat dan saling ingat dan menjaga silaturahmi.
13. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi

hamba-hambanya yang telah mempersembahkan yang baik kepada sesamanya.

Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Bandar Lampung, 15
Desember 2023
Penulis

RISKA AYU LESTARI
NPM, 2011030201

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL-----	i
ABSTRAK-----	ii
SURAT PERNYATAAN -----	v
PERSETUJUAN-----	vi
HALAMAN PENGESAHAN -----	vii
MOTTO -----	viii
PERSEMBAHAN -----	ix
RIWAYAT HIDUP -----	x
KATA PENGANTAR -----	xi
DAFTAR TABEL -----	xv
DAFTAR GAMBAR -----	xvi
DAFTAR LAMPIRAN -----	xvii
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Penegasan Judul-----	1
B. Latar Belakang Masalah -----	3
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian -----	11
D. Rumusan Masalah -----	12
E. Tujuan Penelitian -----	12
F. Manfaat Penelitian-----	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan -----	13
H. Metode Penelitian-----	18
I. Sistematika pembahasan-----	24
BAB II LANDASAN TEORI -----	25
A. Manajemen Kinerja -----	25
1. Manajemen -----	25
a. Pengertian Manajemen-----	25

b. Fungsi Manajemen -----	27
c. Prinsip-Prinsip Manajemen -----	33
2. Kinerja-----	35
a. Pengertian Kinerja-----	35
b. Indikator Kinerja-----	37
c. Strandar Kinerja-----	38
3. Manajemen Kinerja -----	39
a. Pengertian Manajemen Kinerja-----	39
b. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Manajemen Kinerja-----	41
c. Siklus Manajemen Kinerja -----	43
B. Kompetensi Guru -----	51
a. Pengertian Guru-----	51
b. Konsep Kompetensi Guru -----	54
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN -----	57
A. Gambaran Umum Objek-----	57
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian -----	64
BAB IV ANALISIS PENELITIAN -----	74
A. Analisis Data Penelitian -----	74
B. Temuan Penelitian -----	76
BAB V PENUTUP -----	78
A. Kesimpulan -----	78
B. Rekomendasi -----	78
DAFTAR RUJUKAN -----	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN -----	85

DAFTAR TABEL

1.1 Data Kepala Sekolah yang pernah menjabat di MTs Darul Ulum Baturaja.....	58
1.2 Data Guru dan Karyawan MTs Darul Ulum Baturaja Tahun Pelajaran 2022/2023	61
1.3 Struktur Organisasi	62
1.4 Data Siswa MTs Darul Ulum Baturaja Tahun Pelajaran 2022/2023 Data Sarana dan Prasarana	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Surat balasan pra penelitian	87
Gambar 2. surat izin penelitian.....	88
Gambar 3. surat balasan penelitian	89
Gambar 4. Perencanaan Kinerja Guru	90
Gambar 5. Pelaksanaan Kinerja Guru.....	91
Gambar 6 Evaluasi Kinerja Guru	93
Gambar 7. Lembar pengesahan Proposal	94
Gambar 8. Wawancara Kepala Madrasah.....	95
Gambar 9. Wawancara Waka Kurikulum	95
Lampiran 10. Wawancara Guru.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. surat penelitian	88
Lampiran 2. Dokumen pendukung	89
Lampiran 3. Dokumen pendukung	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan suatu bagian yang penting dan mutlak kegunaanya dalam suatu karya tulis atau karangan, karena judul adalah pemberi arah dan sekaligus dapat menggambarkan dari isi yang terkandung didalam sebuah tulisan. Demikian juga dengan penulisan skripsi ini, tertentu tidak terlepas dari sebuah judul.

Adapun judul yang penulis ambil dalam skripsi ini adalah **”MANAJEMEN KINERJA GURU DI MTs DARUL ULUM BATU RAJA KABUPATEN LAMPUNG UTARA”**.

Demi menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami judul di atas, penulis wajib menjelaskan beberapa istilah yang terkandung didalam judul di atas. Maksud dari penjelasan ini adalah demi mempermudah penulis dan pembaca dalam memahami seirta mengarahkan pengertian yang jelas sesuai kehendak dari penulis.

1. Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang di miliki.²

² Ahmad Ridha T., M.M & mahlia muis, S.E., M.Si *Teori Manajemen*, n.d.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.³ Jadi yang di maksud kinerja disini adalah kemampuan guru atau karyawan untuk mengikuti seluruh peraturan dalam pengelolaan hasil kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku dan profesional.

3. Guru

Guru adalah seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik, baik secara individual ataupun klasikal, di sekolah.⁴ Jadi yang di maksud guru disini adalah: orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik didalam sekolah.

4. MTs Darul Ulum Batu Raja

MTs Darul Ulum Batu Raja merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jentang MTs yang berada di bawah naungan Kementrian Agama. Yang berlokasi di Jln. Soekarno Hatta Baturetno 1 Kecamatan Sungkai Utara, Kabupaten Lampung Utara, yaitu tempat penulis mengadakan penelitian tentang Manajemen Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.

³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 47

⁴ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 26.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan kegiatan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁵

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa tujuan pendidikan nasional adalah “ berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia sehat berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁶

Pembangunan pendidikan secara umum harus ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat. Hal ini sejalan dengan apa yang tertuang dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan

⁵ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003),3.

⁶ *Ibid*

jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.⁷

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kerja guru. Keefektifan kerja guru akan dapat dicapai jika para guru memiliki semangat kerja yang tinggi. Bila guru memiliki semangat kerja yang tinggi akan berdampak positif pada proses pembelajaran dan peserta didik, para peserta didik dapat belajar lebih mudah dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.⁸

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan bahwa “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”.⁹

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa guru diakui sebagai suatu pekerjaan yang profesional. Lebih lanjut dalam pasal 8 dinyatakan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.¹⁰ Hal ini menjadi suatu persyaratan resmi yang harus dimiliki seorang guru supaya menjalankan

⁷ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 18.

⁸ *Ibid*

⁹ Tim penyusun, *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika), 3.

¹⁰ *Ibid*

tugas dan tanggung jawabnya dengan profesional.

Mengenai manajemen kinerja menurut Costello dalam Wibowo, manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung memengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga seluruh organisasi.¹¹

Pernyataan Oki Dermawan dalam sebuah jurnal IIESE International Journal of Science and Technology (IJSTE) sebagai berikut: “Successful educational system forming human resources with a strong character, noble character, responsible, disciplined, and independent, occurs in almost all educational institutions both public and private”¹²

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di barisan terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi,

¹¹ Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 11.

¹² Oki Dermawan, “Build Students’ Character Though Fasting At Muslim School In Indonesia, IIESE International Journal of Science and Technology (IJSTE), Volume 2, No. 3 (September 2013)

dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.¹³

Menurut teori Gibson dalam Supardi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.¹⁴ Berbicara mengenai pendidikan berarti harus pula memberikan berbagai faktor yang terkait. Salah satunya kinerja seorang guru. Mengenai kemampuan atau kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Prestasi seorang guru dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik.

Dengan demikian kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerjanya. Menurut Suryo Subroto yang dimaksud dengan kinerja guru adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran”.¹⁵

Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah

¹³ Kunandar, *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 40.

¹⁴ Supardi, *Op.Cit*; 19

¹⁵ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011),3.

melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada dipundaknya.¹⁶

Bernardin dan Russel berpendapat “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period*” Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil hasil.¹⁷

Dengan demikian penulis menyimpulkan dari pengertian kinerja diatas, bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*.

¹⁷ E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005),136.

yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru.¹⁸

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Menurut Glasser, berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.¹⁹

Guru profesional dapat menunjukkan kinerja yang produktif. Kinerja yang produktif sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan karena produktivitas merupakan salah satu indikator yang harus dipenuhi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan disekolah. Hasil kerja guru tercermin pada hasil belajar belajar atau prestasi yang dicapai peserta didik. Kinerja guru yang profesional akan menghasilkan prestasi belajar yang tinggi.²⁰

Seorang guru mempunyai kinerja yang optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. *Pertama*, guru harus mempunyai komitmen

¹⁸ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2012), 53.

¹⁹ *Ibid*

²⁰ Prim Masrokan Mutohar, 18.

pada siswa dalam proses belajarnya. Artinya, komitmen tinggi guru adalah untuk kepentingan siswa. *Kedua*, guru harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Artinya, antara pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. *Ketiga*, guru bertanggung jawab membantu hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, gurumampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.²¹

Selanjutnya, keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan kinerja di atas, maka guru sedapat mungkin harus meningkatkan kinerja secara bertahap dan berkesinambungan, hal ini bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi keguruan untuk meningkatkan prestasi siswa.²²

Baik tidaknya kinerja seorang guru dapat terlihat dari pelaksanaannya dalam melaksanakan kompetensi-

²¹ “E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi, (Bandung, Remaja Rosdakarya,2006) 10.

²² Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2004),5.

kompetensi yang harus dimiliki seorang guru disamping kualifikasi akademik. Dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagai mana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Q.S Az-Zumar: 39 yang berbunyi:

قُلْ يَوْمَ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ قَسُوْفَتَّ نَعْمُوْنٌ

Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar: 39).²³

Firman Allah diatas menerangkan bahwa Allah telah memerintahkan hambanya untuk bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dengan menggunakan semua potensi yang dimiliki. Oleh sebab itu sikap profesional harus dimiliki setiap muslim tatkala ia bekerja.

Memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya merupakan harapan setiap guru dalam mengajar. Akan tetapi tidak semua guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dalam melaksanakan tugas mengajarnya, karena hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang mempengaruhi kinerja guru adalah: faktor kemampuan dan faktor motivasi.²⁴

1. Faktor Kemampuan

²³ Departemen Agama RI, 462.

²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), 67

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di terapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan keahliannya dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam aktivitas suatu pembelajaran.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima pelajaran yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya Mecllelland mengemukakan 6 karakteritik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi seperti dikutipan Anwar, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memanfaatkan rencana kerja yang

menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁵

Keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kinerja guru yang maksimal. Menurunnya prestasi peserta didik bisa disebabkan karena melemahnya kinerja guru.²⁶

Indikator kinerja guru:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Pengelolaan kelas
- d. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- e. Menggunakan metode pembelajaran
- f. Penilaian pembelajaran²⁷

Data yang didapat dari hasil pra penelitian mengenai Manajemen Kinerja Guru di MTs Darul Ulum Batu Raja Kabupaten Lampung Utara adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara melakukan Manajemen Kinerja Guru dengan cara wawancara, dimana kepala sekolah secara langsung berinteraksi dengan guru, mendengarkan permasalahan yang guru alami, melihat bagaimana kinerja guru tersebut, selain

²⁵ *Ibid*

²⁶ E. Mulyasa, *Op.Cit*, 95

²⁷ Rusman, *Manajemen Kurikulum*(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.340

itu juga kepala sekolah mendengarkan aspirasi siswa atau permasalahan yang siswa alami terhadap guru.

Dalam proses perencanaan program pembelajaran tentunya ada program belajar mengajar yang harus disusun atau dirumuskan, maka RPP harus disusun oleh guru dan itu sering di ingatkan oleh kepala sekolah maupun wakilnya disetiap kesempatan, jika ada guru yang telat atau tidak membuat RPP, kepala sekolah langsung menegur guru. Kemudian pada kegiatan pelaksanaan pembelajaran adalah meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan terakhir adalah kegiatan penutup. Kemudian langkah terakhir Penilaian kinerja guru dalam pembelajaran dilakukan untuk mengetahui berapa persen tingkat ketuntasan belajar yang telah dilaksanakan dalam proses belajar mengajar (PBM).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 20 Mei 2023, terlihat bahwa kinerja guru di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara diduga belum dapat berjalan baik, Hal ini di tandai dengan adanya beberapa indikator masalah yang terdapat di madrasah tersebut yaitu: 1) Masih ada guru yang tidak membuat RPP padahal pembuatan RPP merupakan tahap awal perencanaan manajemen kinerja guru, 2) Tidak teraturnya pengumpulan RPP, dan 3) Pelaksanaan pembelajaran kurang berjalan dengan lancar di karenakan guru belum membuat RPP terlebih

dahulu.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis memilih judul “Manajemen Kinerja Guru di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara”.

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, agar peneliti fokus dengan hal yang akan di teliti, dan untuk menghindari kesalah pahaman, maka peneliti memfokuskan masalah ini pada “Manajemen Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara”.

2. Sub Fokus Masalah

Berdasarkan fokus penelitian maka sub fokus penelitian ini yaitu :

- a. Perencanaan Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.
- b. Pelaksanaan Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.
- c. Evaluasi Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.

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 Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara?

2. Bagaimana Pelaksanaan Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara?
3. Bagaimana Evaluasi Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Perencanaan Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.
2. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.
3. Untuk Mengetahui Evaluasi Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bahan kajian dalam merencanakan, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru di MTs Darul Ulum Baturaja.
 - b. Bahan informasi tentang teori manajemen kinerja guru untuk diterapkan oleh pihak terkait dalam meningkatkan kualitas madrasah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah MTs Darul Ulum Baturaja sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi kinerja guru dimasa yang akan datang.
- b. Sebagai khazanah ilmu pengetahuan untuk menambah reverensi dalam manajemen kinerja guru di madrasah atau sekolah.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut, yaitu:

- 1) Muhammad Fahri “Manajemen Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan kinerja guru ditetapkan dengan komunikasi yang berkesinambungan. Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah menentukan draf rencana kerja dan dilakukan rapat pada akhir dan awal tahun ajaran baru dengan melibatkan seluruh guru bersangkutan dalam rapat dewan guru. Dalam proses ini Kepala Madrasah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja selama setahun terakhir, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana Kepala Madrasah dapat membantu guru. 2) Pengorganisasian sumber daya kinerja guru di MAN 3 Medan, Kepala Madrasah sebagai *Leader* bekerja sama dengan Wakil-wakil Kepala Madrasah yang ada dalam melaksanakan roda organisasi. Wakil Kepala Madrasah mendapatkan

wewenang dari Kepala Madrasah untuk melakukan supervisi terhadap guru-guru yang ada dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dalam rencana manajemen kinerja guru di MAN 3 Medan. 3) Pelaksanaan rencana kinerja guru melibatkan Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah selaku atasan yang terlibat langsung dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru saling bekerja sama dalam menjalankan tugasnya. 4) Pengawasan kinerja guru yang dilakukan oleh Wakil Kepala Madrasah dengan beberapa cara ternyata diawasi langsung oleh Kepala Madrasah.²⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian muhamad fahri adalah pada objek penelitian mengenai manajemen kinerja guru, Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan sub fokus penelitian yang digunakan.

- 2) Nanda Aristantia Tobing “Implementasi Manajemen Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Ma’shum Rantau Prapat”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah di Ponpes MTs Al-Ma’shum Rantauprapat dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dalam bentuk rapat/pertemuan atau musyawarah bersama para guru dan personil lainnya guna menentukan rencana agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan madrasah seperti menentukan rencana program kerja guru, rencana penempatan kinerja guru, serta proses yang akan dilakukan dalam hal meningkatkan kinerja guru dan

²⁸ Muhammad Fahri, (2013), *Manajemen Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan*.

profesionalisme guru, semua di tentukan melalui musyawarah atau tatap muka dalam rapat antar kepala sekolah, guru dan personil madrasah lainnya. 2) pelaksanaan rencana kinerja guru di lakukan di madrasah Ponpes Al-Ma`shum Rantauprapat di lakukan dengan memberikan tugas kepada guru sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki masing-masing guru dan di tempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Selain itu peningkatan kinerja guru juga dilakukan melalui memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru dan juga seminar guna meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang di berikannya juga akan semakin baik dan juga profesional. 3) Evaluasi kinerja guru di madrasah Ponpes Al-Ma`shum yang di lakukan kepala madrasah melalui monitoring yang dilakukannya kepada para guru saat bekerja untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja guru telah berjalan apakah sudah lebih baik atau belum, sehingga akan dilihat apa kendala dan permasalahan yang di hadapi para guru untuk di cari solusinya. Selain itu di akhir semester kepala sekolah dan para guru juga akan melakukan rapat untuk melihat sejauh mana prestasi yang telah di hasilkan para siswa/i selama semester ini. Sehingga akan terlihat bagaimana kinerja yang telah di berikan para guru melalui prestasi-prestasi yang di tunjukkan oleh siswa/i yang di didik oleh para guru. Jika terdapat permasalahan maka akan di cari solusi bersama melalui rapat yang dilakukan tersebut.²⁹

²⁹ Nanda Aristantia Tobing, (2017), *Implementasi Manajemen Kinerja*

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nanda Aristantia Tobing adalah pada objek penelitian mengenai manajemen kinerja guru, Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian Nanda Aristantia berfokus pada Implementasi Manajemen Kinerja Guru sedangkan penelitian ini hanya pada manajemen kinerja guru.

- 3) Tri Maelina “Manajemen Kinerja Guru Di SMP PSKD Mandiri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Sekolah PSKD Mandiri melakukan penilaian kinerja guru dengan 2 cara yaitu secara formal; berdasarkan jadwal dan secara informal. Penilaian kinerja secara formal berarti observasi di kelas dilakukan secara terjadwal sesuai dengan kesepakatan antara guru dan kepala sekolah sedangkan penilaian secara informal adalah kepala sekolah akan datang sewaktu- waktu tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, 2) Penilaian kinerja guru mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan yang sesuai dengan visi misi sekolah, Hal ini terlihat dengan adanya penambahan penilaian 360 derajat yaitu penilaian yang dilakukan oleh diri sendiri, teman sejawat dan juga pimpinan, 3) Pihak sekolah mengharapkan standar minimal nilai yang harus dicapai oleh guru adalah 3.5. Namun demikian apabila ada guru yang belum mencapai standar yang ditetapkan, maka akan kembali diberi pengarahan dan pelatihan. 4) Ada berbagai macam pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah PSKD Mandiri yaitu pelatihan internal di sekolah, pelatihan external diluar sekolah, dan pelatihan

on line, 5) Pengawasan dan evaluasi penerapan hasil pelatihan dilakukan oleh kepala sekolah dan tim pelatihan dan mentoring melalui observasi penilaian. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum membantu pengawasan dengan memeriksa rencana pengajaran; apakah rencana pengajaran sudah menerapkan *quality tools* dan *Seven Habits*, 6) Pada saat penerapan di kelas, guru mengalami beberapa kendala yaitu penyesuaian dengan siswa, waktu untuk penerapan, kebingungan bagaimana caranya menerapkan di dalam kelas. Tim pelatihan dan mentoring menyediakan waktu untuk bertanya apabila guru mengalami kesulitan. Pihak mentoring juga bersedia memberikan solusi dari permasalahannya, namun guru lebih nyaman untuk bertanya kepada teman sejawat.³⁰

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Tri Maelina adalah pada objek penelitian mengenai manajemen kinerja guru dan jenis penelitian, Sedangkan perbedaannya terletak pada hasil penelitian.

- 4) Ahmad Zubair “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarah-kan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. 2) pelaksanaan

³⁰ Tri maelina, (2015), Manajemen Kinerja Guru Di SMP PSKD Mandiri.

manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya. 3) monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya. 4) masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya).³¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ahmad Zubair adalah pada objek penelitian mengenai manajemen kinerja guru dan jenis penelitian, sedangkan

³¹ Ahmad Zubair (2017), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*

perbedaanya terletak pada fokus penelitian dimana penelitain Ahmad Zubair terfokus pada Manajemen Peningkatan Kinerja Guru sedangkan penelitian ini hanya pada manajemen kinerja guru.

- 5) Bestianai Nizhomi “Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pendekatan Partisipatifdi SD Unggulan Aisyiyah Bantul”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Peran Kepala SD Unggulan Aisyiyah dalam meningkatkan kinerja guru ditunjukkan dengan peran beliau sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. Melalui pendekatan partisipatif, beliau melakukan pembinaan disiplin guru, pembangkitan motivasi dan penghargaan guna meningkatkan kinerja guru di SD Unggulan Aisyiyah. 2.Langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimulai dari manajemen kinerja guru, proses manajemen kinerja guru mencakup perencanaan kinerja guru, peningkatan kinerja guru dan evaluasi kinerja guru. Langkah tersebut cukup terbukti cukup berhasil meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari kinerja guru yang semakin baik dan aturan yang telah dibuat ditaati dan dilaksanakan oleh masyarakat sekolah. Dalam hal ini ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni faktor intern atau berasal dari kepercayaan diri guru itu sendiri dan faktor ekstern yang berasal dari dorongan kepala sekolah dalam memberikan motivasi.³²

³² Bestianai Nizhomi, (2016), *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pendekatan Partisipatifdi SD Unggulan Aisyiyah Bantul*,

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Bestianai Nizhomi adalah pada objek penelitian mengenai manajemen kinerja guru dan jenis penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana Bestianai Nizhomi terfokus Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pendekatan Partisipatifdi sedangkan penelitian hanya pada manajemen kinerja guru.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode adalah suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam kegiatan penelitian, sedangkan penelitian adalah semua proses pencarian penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu seirta teknologi.

Dalam penelitian ini menggunakan metode peneilitian kualitatif untuk mendeskripsikan suatu permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah metode peneilitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme,yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data diilakukan dengan cara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualiatiiif lebih menekankan makna dari pada geneiralisasi.³³

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2018), 24

Metode yang dipakai pada proses pengumpulan data adalah metode deiskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang Manajemen kinerja Guru di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, jenis penelitian yang diigunakan untuk meneliti secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber pertamanya dengan melalui prosedur dan teknik pengumpulan data yang didapat wawancara, observasi maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuan penelitian yang diteliti. Data yang dimaksud disini adalah data tentang penelitan yang diteliti. Data yang dimaksud disini adalah data tentang Manajemen Kinerja Guru dan data penunjang lainnya melalui observasi wawancara di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lanpung Utara seperti : Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Dan Guru MTs Darul Ulum Baturaja.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data seikundeir adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumentasi gambar dan dokumentasi data. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh

langsung dari pihak- pihak yang berkaitan berupa data-data MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara.

3. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara yang terletak di Jln. Soekarno Hatta Baturetno 1 Kecamatan Sungkai Utara, Kabupaten Lampung Utara.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), observasi (pengamatan), dan dokumentasi.

a) Wawancara (interview)

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis wawancara terstruktur yaitu suatu pelaksanaan wawancara pada saat melakukan wawancara pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-peranyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Sehingga dengan wawancara terstruktur ini setiap responden akan diberikan pertanyaan yang sama dan pengumpul data akan mencatatnya. Wawancara dilakukan dengan Bpk. Ali Sodik S.Pd Selaku Kepala Madrasah MTs Darul Ulum Baturaja. Bpk. Ihsan Iswandi S.Pd Selaku Waka Kurikulum MTs Darul Ulum Baturaja Dan Ibu Sri Maryani S.Pd.I

Selaku Guru MTs Darul Ulum Baturaja
Kabupaten Lampung Utara.

b) Observasi

Observasi merupakan proses yang kompleks dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Menurut Suharsimi Arikuntoro dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapi dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan terjadi. Dari segi pelaksanaannya, observasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu observasi berperan serta (participant observation) dan observasi non partisipan (non participant observation). Observasi berperan serta adalah saat penulis terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian, sedangkan observasi non partisipan penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.³⁴ Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif, bentuk observasi yang penulis terapkan adalah observasi Non-Partisipan dimana penulis tidak mengambil tindakan Pro-aktif dalam pengamatan saat riset berlangsung.

³⁴ Suharsimi Arikuntoro, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 272

c) Dokumentasi

Metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data dokumentasi seperti, sejarah berdirinya MTs Darul Ulum Batu Raja Kabupaten Lampung Utara.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengintegrasikan data ke dalam bagian-bagian penyusunnya untuk mengungkap karakteristik dan elemen struktur. Analisis data merupakan proses yang sangat penting dalam penelitian. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam analisis ini, data yang diperoleh peneliti dapat diinterpretasikan sebagai suatu hasil menurut prosedur ilmiah. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja keras, kecerdasan dan kreativitas yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Mendapatkan analisis data dari hasil pengumpulan data.

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks, dan rumit. Untuk itu, perlu dilakukan nya analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok mengfokuskan hal-hal yang penting dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih

jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari nya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

c. Verifikasi Data

Langkah selanjutnya adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang diambil masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya tetapi, kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti valid konsisten saat peneliti kembali ke lapangan menumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

d. Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah upaya untuk mengkonstruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenai masalah yang diteliti. Setelah data hasil penelitian dikumpulkan selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif yang dapat diartikan “metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku

yang diamati.³⁵

6. Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data diperlukan untuk penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data (Triangulasi) yaitu teknik pengumpulan data bersifat menggabungkan dari teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada.³⁶ Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber yaitu sebagai berikut:

a. Triangulasi Teknik

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi berkaitan Manajemen Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja, bila pengujian keradibilitas menghasilkan data yang berbeda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang benar.

b. Triangulasi Sumber

1. Melakukan perbandingan data hasil dari pengamatan dengan wawancara.
2. Melakukan perbandingan hasil wawancara dengan dokumen yang

³⁵ Asep Kurniawan, *Metodologi Penelitian* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 239

³⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: alfabeta, 2007), 337

berkaitan dengan penelitian.³⁷

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori. Bab ini memuat tentang kerangka teori relevan dan terkait dengan judul skripsi tentang “Manajemen Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara” yang memuat proses perencanaan, proses pelaksanaan dan evaluasi kinerja guru.

Bab III Deskripsi Objek Penelitian. pada Bab ini memuat tentang penyajian data penelitian yang berupa Gambaran Umum Objek, Penyajian Fakta dan Data Penelitian.

Bab IV Analisis Penelitian. Pada Bab ini memuat tentang analisis terhadap data hasil penelitian serta temuan penelitian.

Bab V Penutup. Dalam Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dan saran dari penulis guna perbaikan kedepan.

³⁷ Lexi J. Maleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014) 331.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Kinerja Guru

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage*. Secara etimologi kata manajemen berasal dari bahasa Italia, *maneggiare* yang berarti “mengendalikan”, terutamanya “mengendalikan kuda” yang berasal dari bahasa latin manus yang berarti “tangan”. Kata ini mendapat pengaruh dari bahasa Perancis *manage* yang berarti “kepemilikan kuda” (yang berasal dari Bahasa Inggris yang berarti seni mengendalikan kuda), dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.³⁸

Berikut pengertian manajemen menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Menurut Terry dan Franklin, Manajemen adalah satu proses yang terdiri dari aktivitas perencanaan, pengaturan, penggerakan, dan pengendalian, yang dilakuka untuk menentukan dan memenuhi sasaran hasil yang diwujudkan dengan penggunaan mausia

³⁸ Ferdinan Risamasu, dkk, Pengantar Manajemen, Medan: Perdana Publishing,2.

dan sumber daya lainnya.

- 2) Menurut Wehrich dan Koontz, Manajemen adalah proses perencanaan dan pemeliharaan lingkungan di mana individu, bekerja bersama dalam kelompok, mencapai tujuan-tujuan terpilih secara efektif.
- 3) Menurut Peter Drucker, manajemen adalah suatu fungsi, suatu disiplin, dan suatu tugas yang harus dilakukan, dan sebagai praktik disiplin manajer , dalam melaksanakan fungsi dan mengemban tugas.
- 4) Menurut Joseph Massie, manajemen adalah proses dimana berlangsung kerja sama kelompok sebagai tindakan yang mengarah pada suatu tujuan bersama.
- 5) Menurut Theo Haimann & William Scott, manajemen adalah proses sosial dan teknis yang memanfaatkan sumber daya, mempengaruhi dan memfasilitasi tindakan manusia yang menuntut tercapainya tujuan organisasi.³⁹

Ramayulis menyatakan dalam Hidayat dan Wijaya bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Quran seperti firman Allah SWT.

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: "Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusn) itu naik kepadanya dalam

³⁹ Onimus Amtu, Manajemen Pendidikan Di Era Otami Derah Konsep, Strtaegi Dan Implementasi, Bandung : alfabeta,3.

satu hari yang kadarny adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (QS. As-Sajdah: 5).

Dari isi kandungan ayat diatas dapatlah diketahui bahwa Allah SWT adalah Dari isi kandungan ayat diatas dapatlah diketahui bahwa Allah SWT adalah pengatur alam *Al-Mudabbit (manager)*. Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.⁴⁰

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses kegiatan yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen hakikanya adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer, dalam rangka mendayagunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu terdapat tiga istilah yang sering digunakan, yaitu: fungsi, proses atau praktik manajemen. Fungsi menunjuk

⁴⁰ Rahmad Hidayat dan Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, 2017, 5-6.

pada kegunaan, proses menunjukkan pada rangkaian kegiatan, dan praktik menunjukkan pada kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang manajer. Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.⁴¹

Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada abad ke 20. Ia menyebutkan ada lima fungsi manajemen, yaitu; (1) merancang, (2) mengorganisir, (3) memerintah, (4) mengordinasi, (5) mengendalikan. Pada saat ini kelima fungsi manajemen tersebut telah diringskas menjadi empat, yaitu ; (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penggerakan, (4) pengawasan.

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan. Mondy dan Premeaux dalam Syafaruddin, menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan apa yang akan dicapai dengan membuat rencana dan cara-cara melakukan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para

⁴¹ Ferdinan Risamasu, dkk, 3.

manajer di setiap level manajemen.

Perencanaan berkaitan dengan tujuan (*means*) dan sasaran yang dilakukan (*ends*). Selanjutnya Terry dalam Syafaruddin, mengemukakan “*Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities, believe necessary to achieve desired results*”. Pendapat di atas menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur pokok dalam kegiatan perencanaan yaitu: 1) pengumpulan data, 2) analisis fakta, 3) penyusunan rencana yang konkrit.⁴²

Perencanaan (*planning*) adalah 1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan 2) penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pembuatan keputusan banya terlibat dalam fungsi ini.⁴³

Menurut Ramayulis perencanaan memuat hal-hal berikut: 1) penentuan prioritas, agar pelaksanaan pendidikan berjalan efektif, maka perlu melibatkan seluruh komponen yang ada, 2) penetapan tujuan, sebagai garis pengarah dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan, 3) formulasi prosedur sebagai tahap rencana tindakan, 4) penyerahan tanggung jawab kepada individu dan kelompok kerja.⁴⁴

⁴² Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 59-62.

⁴³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 23.

⁴⁴ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 271.

Oleh karena itu, perencanaan sangat penting dalam membuat rencana program kerja, karena perencanaan akan mempengaruhi keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan administratif manajemen tidak berakhir setelah perencanaan tersusun. Kegiatan selanjutnya adalah melaksanakan perencanaan itu secara operasional. Salah satu kegiatan administratif manajemen dalam pelaksanaan suatu rencana disebut organisasi atau pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan wadah tentang fungsi setiap orang, hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi. Stoner menyatakan bahwa mengorganisasikan adalah proses memperkerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesipik atau beberapa sasaran.⁴⁵

Pengorganisasian adalah 1) penentuan sumber daya sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat “membawa” hal-hal tersebut ke arah tujuan, 3) penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian, 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk

⁴⁵ Engkoswara dan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 87.

melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan.⁴⁶

Menurut Terry dalam Silalahi pengorganisasian adalah pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota *kelompok* pekerjaan, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya.⁴⁷ Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah. Fungsi ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi sekolah, uraian tugas tiap bidang, wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih jelas, dan penentuan sumber daya manusia dan materil yang diperlukan.

Pengorganisasian diperlukan untuk membagi pekerjaan apa yang direncanakan untuk dilaksanakan para anggotanya. Sehingga para anggota akan tahu tugas-tugas yang harus dilaksanakannya serta tanggung jawab masing-masing setiap anggotanya. Pengorganisasian merupakan suatu proses merancang struktur formal, mengelempokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi agar tujuan pekerjaan diantara para anggota organisasi dapat dapat dicapai dengan efisien.⁴⁸

⁴⁶ T. Hani Handoko, *Op.Cit*, 24.

⁴⁷ Silalahi, *Studi tentang Ilmu Admnistrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo,70.

⁴⁸ Syafaruddin, *Op.Cit*, 63.

3) Penggerakan (*Actuating*)

Actuating adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan.

Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating*. Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.⁴⁹

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading, dan coordinating*. Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dasar Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 17.

memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.⁵⁰

4) Pengawasan/Evaluasi (*Controlling and Evaluating*)

Pengawasan atau evaluasi perlu dilakukan untuk melihat apakah semua telah berjalan dengan baik dan telah mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jika masih belum berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan maka dapat dilakukan perbaikan. Seperti halnya kinerja guru kepala sekolah sebagai kepala sekolah harus selalu mengawasi kinerja pada setiap pegawainya apakah meningkat atau menurun dan apakah sebabnya.

Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan perepakan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu 1) penetapan standar pelaksanaan, 2) penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, 3) pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan 4) pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila

⁵⁰ Rahmad Hidayat dan Wijaya, *Op.Cit*, 29.

pelaksanaan menyimpang dan standar.⁵¹

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai apa tidak dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi dalam manajemen pendidikan islam ini mempunyai dua batasan pertama, evaluasi tersebut merupakan proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan, kedua, evaluasi yang dimaksud adalah usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik dari kegiatan yang telah dilakukan. Evaluasi dalam manajemen pendidikan islam ini mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran.⁵²

c. Prinsip-Prinsip Manajemen

Prinsip adalah asas, dasar atau kaidah, yaitu pernyataan kebenaran fundamental yang menjadi pokok dasar berpikir atau melakukan kegiatan. Jadi prinsip-prinsip manajemen adalah asas/dasar ataupun kaidah yang merupakan pernyataan atau kebenaran fundamental yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas memimpin suatu usaha kerjasama, untuk mencapai suatu keseimbangan yang setinggi-tingginya dalam proses pencapaian tujuan. Fayol dalam Risamasu, merumuskan ada 14 prinsip dalam manajemen, yaitu:⁵³

⁵¹ T. Hani Handoko, *Op.Cit*, 25-26.

⁵² Rahmad Hidayat dan Wijaya, *Op.Cit.*30.

⁵³ Ferdinand Risamasu, dkk, *Op.Cit.*10-12.

- 1) *Devision of work* atau pembagian kerja, utuk mencapai dalam menggunakan tenaga manusia dan faktor-faktor produksi lainnya.
- 2) *Authority and responsibility* atau asas kekuasaan (kewenangan) dan pertanggung jawaban.
- 3) *Discipline* (disiplin), yang meliputi ketaatan, kesungguhann hati, kerajinan, kesiapan, persetujuan, kebiasaan, tata krama antara badan usaha tersebut denan warganya.
- 4) *Unity of command* (kesatuan perintah/komando).
- 5) *Unity of direction* (kesatuan arah gerak).
- 6) *Subordination of individual interest to generala interest* (subordinasi kepentingan perseorangan terhadap kepentingan umum).
- 7) *Remuneration of personel* (pemberian upah.gaji para pegawai).
- 8) *Centralization* (sentralisasi) yaitu prinsip yang mengatakan bahwa semua organisasi harus dapat berpusat dan harus mempunyai pusat.
- 9) *Chain of command* (rangkaiian perintah) adalah prinsip yang mengharuskan bahwa perintah dari atas ke bawah selalu mengambil jarak yang paling dekat.
- 10) *Order* (Tata tertib/ketentraman).
- 11) *Equity* (keadilan).
- 12) *Stability of tenure of personel* (stabilitas masa jabatan dalam kepegawaian).
- 13) *Initiative* (inisiatif)\
- 14) *Esprit de corps* (kesetiaan kelompok) adalah prinsip bersatu itu teguh

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetap termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut pengertian kinerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.
- 2) Menurut Robbins, kinerja sebagai fungsi interaksi antara *kemampuann* atau *ability* (A) *motivasi* atau *motivation* (M) dan *kesempatan* atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.⁵⁴
- 3) Menurut Suntoro, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang daam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang

⁵⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (akarta: Rajawali Pers, 95-96.

bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

- 4) Menurut Bernardin dan Russel, kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 5) Menurut Handoko, kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.⁵⁵

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat al-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ
مَّرْصُومٌ

Artinya: “sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan merasa seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”. (QS. Al-Shaaf: 4)

Surah Al-Shaaf ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja

⁵⁵ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, 213.

organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan kinerja merupakan prestasi atau hasil yang di capai seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

b. Indikator Kinerja

Dalam organisasi, kinerja dapat merefleksikan kesuksesan suatu organisasi. Oleh sebab itu kinerja sangat penting dalam mengukur karakteristik tenaga kerja yang tentunya memiliki keterkaitan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Walaupun demikian, sebuah organisasi haruslah memiliki kriteria kinerja yang baik, menurut Cascio dalam Tim Dosen UPI buku mereka Manajemen Pendidikan mengemukakan bahwa sesungguhnya manajemen kinerja yang efektif hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) *Relevance*, adapun hal atau faktor-faktor yang diukur adalah yang *Sensitivity*, sistem yang digunakan hendaknya cukup peka membedakan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi.
- 2) *Reliability*, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang objektif, shahih, akurat, konsisten dan stabil.
- 3) *Acceptability*, sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif

antara keduanya.

- 4) *Practicability*, semua instrumen misalnya formulir harus dapat digunakan oleh kedua pihak tidak rumit dan tidak berbelit.⁵⁶

c. Standar Kinerja

Standar kinerja menurut Wibowomerupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif. Standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Standar kinerja diperlukan untuk membimbing perilaku karyawan agar dapat melaksanakan standar yang telah dibuat. Tujuan yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan buktitertulis kepada karyawan disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan. Standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan bergabung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar kinerja menjelaskan tentang cara dilaksanakan pekerjaan yang menjadi harapan pemimpin dan perusahaan terhadap karyawannya. Standar kinerja menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Penilaian terhadap kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh

⁵⁶ Tim Dosen UPI, (2011), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 243-244.

perusahaan.⁵⁷

Standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembandingan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Defenisi ini memberikan penjelasan bahwa standar kinerja merupakan landasan memberikan penilaian terhadap karyawan. Hal ini akan membantu karyawan mendapatkan penilaian objektif dari pemimpin dan konsumen yang menggunakan produk atau jasa perusahaan. Standar kinerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan menggambarkan elemen kriteria apa yang harus dilakukan. Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang dibuat perusahaan. Bagaimana memulai dan mengakhiri proses kerja sehingga diperoleh hasil yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.⁵⁸

3. Manajemen Kinerja

a) Pengertian Manajemen Kinerja

Menurut Bacal dalam Wibowo memandang

⁵⁷ Wibowo, *Op.Cit.* 74.

⁵⁸ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 115.

manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong dalam Wibowo lebih melihat 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.⁵⁹

Armstrong dan Baron sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontibutor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan

⁵⁹ Wibowo, *Op. Cit.*, 8.

menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Sementara itu, Schwartz dalam Wibowo memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Di sini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal sebagai suatu proses komunikasi.

Dengan memerhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.⁶⁰

Berdasarkan para pendapat yang telah dipaparkan di atas, maka saya menyimpulkan

⁶⁰ Ibid

bahwasanya manajemen kinerja adalah suatu pengelolaan dalam pelaksanaan kinerja untuk menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan.

b) Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja

1. Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Sheila K. Costello dalam Lijan Poltak, tujuan mengalir dari atas ke bawah sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang diterapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepa 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 pimpinan atas hingga pegawai.⁶¹

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya tujuan manajemen kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim maupun individu itu sendiri agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

⁶¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 33.

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 klasifikasi 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.⁶²

c. Siklus Manajemen Kinerja

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

1) Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja dibawahnya.

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja yang lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses di mana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan

⁶² Wibowo, *Op.Cit.* 10.

mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk *outcomes* atau manfaat. Sebagai kesimpulan proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan dan sasaran unit kerja dan perusahaan. Pekerja akan memahami hubungan antara tanggung jawabnya dengan tujuan menyeluruh.⁶³

Dalam perencanaan kinerja, kita harus meninjau ulang rencana bisnis dan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana masing-masing pekerja terlibat dalam rencana tersebut. Setiap pekerja memahami peran masing-masing atas kinerja yang direncanakan.

Manajer dan masing-masing pekerja tidak hanya perlu merencanakan pekerjaan dan harapan terhadap kinerja, tetapi juga harus memilih kegiatan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki pekerja pada saat ini. Adalah penting sekali artinya untuk merencanakan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia karena merencanakan kedua hal tersebut sebagai dasar yang kuat untuk keseluruhan proses manajemen kinerja.

Rencana kinerja biasanya memfokuskan pada sasaran selama lima tahun yang mencerminkan bidang penting yang menjadi tanggung jawab pekerja. Apabila masalah ini telah dibahas dan disetujui, sasaran kinerja

⁶³ Ibid

perlu ditulis dalam rencana kinerja formal.⁶⁴

2) Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan ekseternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaan; sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antarmanusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja

⁶⁴ Ibid

tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuan indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut:⁶⁵

1. Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu ataupun kelompok akan berhasil apabila mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan balikmelaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefenisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau

⁶⁵ Ibid

tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

Tanpa alat atau sarana pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

5. Motif, merupakan alasan atau pendorong seseorang melakukan sesuatu.

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintensif.

6. Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu

dan kemampuan untuk memenuhi syarat.³⁶

7. Evaluasi kinerja

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 bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.⁶⁶

Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi *reward*. Keputusan tentang siapa yang mendapatkan kenaikan upah dan *reward* lain sering dipertimbangkan melalui evaluasi kinerja.

Sebenarnya evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas lagi, seperti evaluasi terhadap tujuan dan sasaran, terhadap rencana, lingkungan, proses kinerja, pengukuran kinerja dan

⁶⁶ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT. Refika Aditma, 164.

evaluasi terhadap hasil.⁶⁷

a) Evaluasi tujuan dan sasaran

Evaluasi terhadap tujuan dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai atau tidak. Apabila tujuan tidak tercapai, dicari faktor penyebabnya. Mungkin disebabkan kesalahan dalam merumuskan tujuan organisasi sehingga tidak dapat dijangkau oleh kinerja organisasi.

Evaluasi terhadap sasaran dilakukan untuk mengukur seberapa jauh sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai. Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan dan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.

b) Evaluasi rencana

Evaluasi kinerja melakukan penilaian apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan apa yang direncanakan. Apakah hasil yang diperoleh tidak seperti yang diharapkan dalam rencana, dicari tahu apa yang menyebabkan. Apakah terdapat kesalahan dalam perencanaan sumber daya yang diperlukan atau tidak tersedia seperti direncanakan? Ataukah penyusunan jadwal waktu pelaksanaan tidak tepat? Ataukah kondisi lingkungan yang

⁶⁷ Ibid

diperkirakan meleset sehingga memengaruhi hasil?
c) Evaluasi lingkungan

Evaluasi kinerja melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti diharapkan, tidak kondusif dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan dalam mencapai hasil kinerja. Dalam hal terjadi demikian, antisipasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk menghadapi kinerja di waktu yang akan datang.

d) Evaluasi proses kinerja

Evaluasi kinerja melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja dapat berjalan seperti diharapkan? Apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi?

e) Evaluasi pengukuran kinerja

Evaluasi kinerja menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode yang dipergunakan dalam pengukuran kinerja sudah tepat dan dilakukan dengan benar oleh seorang penilai yang objektif. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja dilakukan untuk memperbaiki metode pengukuran kinerja di kemudian hari sehingga memberikan kesimpulan yang objektif bagi organisasi dan menumbuhkan kepercayaan dari para pekerja.

f) Evaluasi hasil

Evaluasi terhadap hasil kinerja dapat dilakukan terhadap hasil kinerja organisasi, kelompok maupun individu masing-masing pekerja. Evaluasi terhadap hasil kinerja organisasi dapat diketahui dari seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi telah dapat dicapai. Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di keudian hari. Evaluasi terhadap pencapaian hasil juga dapat dipergunakan untuk menetapkan tujuan dan besaran sasaran dikemudian hari⁶⁸

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasikan peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.” Dalam Undang-Undang No.12 Tahun 2005 dijelaskan bahwa:“Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus

⁶⁸ Ibid

yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: 1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism, 2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, 3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, 4) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, 5) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, 6) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, 7) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁶⁹

Menurut Moh. Fadhil al-Djamali dalam Syafaruddin menyebutkan, bahwa pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaannya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia. Marimba mengartikan pendidik sebagai orang yang memikul pertanggung jawaban sebagai pendidik, yaitu manusia dewasa yang karena hak dan kewajibannya bertanggungjawab terhadap pendidikan peserta didik.

Pendidik dalam ajaran islam sangatlah dihargai kedudukannya. Pendidik adalah bapak rohani (*spiritual father*) bagi anak didik yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pembinaan akhlak mulia dan meluruskannya. Oleh karena itu, pendidik mempunyai kedudukan tinggi sebagaimana yang dilukiskan dalam hadis Nabi saw bahwa “*tinta seorang ilmuwan (ulama)*

⁶⁹ Supardi, Kinerja Guru, Jakarta Rajawali Pers, 52-53.

lebih berharga ketimbang darah para syuhada”. Bahkan islam menempatkan pendidik setingkat dengan derajat seorang Rasul, Syaukani bersyair:

“Berdiri dan hormatilah guru dan berilah penghargaan, seorang guru itu hampir saja merupakan seorang Rasul” (Muhammad athiyyah Al- Abrasyi, tt: 135-137

Orang yang memiliki ilmu pengetahuan (pendidik) tentu derajatnya ditinggikan karena dengan pengetahuan dapat mengantarkan manusia untuk selalu berfikir dan menganalisa hakekat semua fenomena yang ada pada alam, sehingga mampu membawa manusia semakin dekat dengan Allah.

Al-Ghazali menukil beberapa hadis Nabi tentang keutamaan seorang pendidik, dan berkesimpulan bahwa pendidik disebut sebagai orang besar yang aktivitasnya lebih baik dari pada ibadan setahun. Selanjutnya beliau menukil dari perkataan para ulama yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan pelita segala zaman, orang yang hidup semasanya dengannya aan memperoleh pancaran nur keilmiahannya (A‘tha) . Dan andaikata dunia tidak ada pendidik niscaya manusia seperti binatang, sebab pendidikan adalah upaya mengeluarkan manusia dari sifat kebinatangan kepada sifat insaniyah (Fathiyah Hasan Sulaiman, 1989: 65,68,70).⁷⁰

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa

⁷⁰ Syafaruddin, dkk,*Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Hijri Pustaka Utama . 54-55.

Guru atau Pendidik merupakan orang dewasa yang bertanggung jawab dan berhak untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar menjadi makhluk individu yang mandiri.

2. Konsep Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sedangkan pengertian dari kompetensi guru profesional yaitu orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, serta memiliki sertifikasi profesi.⁷¹ Jadi kualifikasi dan kompetensi itu harus di miliki oleh guru agar dapat dikatakan guru profesional.

Seorang guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri seperti yang diungkapkan oleh Cogan dalam Syaiful Sagala yaitu guru harus memiliki kompetensi di antaranya: 1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dan prespektif masyarakat golbal, 2) kemampuan untuk berkerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai

⁷¹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press, 125.

dengan peranan dan tugas dalam masyarakat, 3) kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis, Dan 4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan jaman yang selalu berubah. Semua itu agar dapat menuju pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta mencapai tujuan pembelajaran. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik, karena fungsi guru adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Untuk mencapai tujuan tersebut, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi, di antaranya yaitu:

- a) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta pengevaluasian hasil belajar.
- b) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang bermental sehat dan stabil, dewasa, arif, berwibawa, kreatif, sopan santun, disiplin, jujur, rapi, serta menjadi uswatun hasanah bagi peserta didik. Seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara bahwa seorang guru harus *ing ngarso sungtulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri hadayani*.
- c) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan memiliki berbagai keahlian di bidang pendidikan. Meliputi: penguasaan materi, memahami kurikulum dan perkembangannya, pengelolaan kelas, penggunaan strategi, media, dan sumber belajar, memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan, memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik, dan lain-lain.

- d) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi baik dengan peserta didik, orang tua peserta didik dan masyarakat, sesama pendidik/ teman sejawat dan dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan/ komite sekolah, mampu berperan aktif dalam pelestarian dan pengembangan budaya masyarakat, serta ikut berperan dalam kegiatan sosial.

Selain kompetensi guru profesional di atas, ada sepuluh kemampuan dasar guru yang harus dimiliki oleh guru yang akan berjalan beriringan dengan 4 kompetensi di atas, diantaranya: (1). Meenguasai landasa-landasan pendidikan,(2). Menguasai bahan pelajaran, (3). Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4). Kemampuan mengelola kelas, (5). Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6). Menilai hasil belajar siswa, (7). Kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (8). Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9). Memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, (10). Mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.⁷²

⁷² Ibid

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan terkait “Manajemen Kinerja Guru MTs Darul Ulum Baturaja” yaitu:

1. Kepala madrasah melakukan perencanaan yang didalamnya melakukan kegiatan pengembangan guna untuk mengembangkan kompetensi mengajar guru dengan mengadakan rapat tahunan di awal ajaran baru dan akhir ajaran dengan pembahasan mengenai perangkat pembelajaran seperti rpp, mengadakan pelatihan minimal enam bulan sekali, dan membuat peraturan untuk guru.
2. Kepala Madrasah dan waka kurikulum selaku atasan yang terlibat langsung dalam pelaksanaan rencana kinerja guru saling bekerja sama dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan tugasnya sebagai *leader* dan supervisor Kepala Madrasah melakukan pendekatan-pendekatan khusus, baik berupa bimbingan maupun nasehat-nasehat yang memberikan pencerahan dan kesadaran, sehingga para guru tidak merasa terintimidasi oleh Kepala Madrasah dan Waka kurikulum.
3. Evaluasi kinerja guru di MTs Darul Ulum Baturaja dilakukan minimal tiga bulan sekali namun evaluasi kinerja guru dilakukan terlebih

dahulu oleh para pimpinan setelah mengadakan rapat pimpinan maka selanjutnya tugas wakil kepala madrasah untuk memberitahukan kepada guru-guru ketika mengadakan rapat mengenai hasil dari evaluasi kinerja guru maupun hal yang harus di benahi dalam kinerja guru.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian di atas maka dalam kaitannya dengan manajemen kinerja guru dalam mengembangkan kompetensi mengajar guru di MTs Darul Ulum Baturaja disarankan:

1. Kepada Kepala Madrasah, diharapkan untuk lebih meningkatkan upaya dalam perencanaan kinerja guru, dengan mengikutsertakan seluruh komponen yang ada dalam musyawarah, sehingga akan menghasilkan program-program yang lebih baik lagi.
2. Kepada Kepala Madrasah, diharapkan untuk lebih meningkatkan manajemen kinerja guru yang telah ditetapkan bersama sebagai program unggulan yang bertujuan untuk kemajuan dan peningkatan mutu di masa yang akan datang.
3. Kepada Kepala Madrasah, diharapkan untuk lebih terbuka dan memberikan peluang bagi Waka Kurikulum dalam mengawasi kinerja guru, selalu berkordinasi dengan Kepala madrasah jika menemukan kesalahan dalam menjalankan proses manajemen kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Abd. Wahab dan Umiarso, *“Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Sepiritual”*, Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Ahmad Sabri, *Strategi Belajar Mengajar Micro Teaching*, Jakarta: Quantum teaching, 2005.
- Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Anton Idris, *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan pada SD Negeri Tanjung”*.JMM online. Vol.1.No.2 November 2017, 189-201
- Anton Idris, *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan pada SD Negeri Tanjung”*.JMM online. Vol.1.No.2 November 2017, 194 Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2012.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Asep Kurniawan, *Metodologi Penelitian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.

Astrid Setining Hartanti, Tjutju Yuniarsih, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Disekolah Menengah kejuruan", *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Volume 2, Nomer 2, Juni 2012.

Daryanto, *Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media, 2013.

E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.

"E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006.

E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikat*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006.

E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005.

Hafni Ladjid, *Pengembangan Kurikulum Menuju Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Quantum Teaching, 2005.

Hamzah B Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Hary Susanto, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*" *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol,2, Nomor 2 ,juni 2012

Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Kompri, *Manajemen Pendidikan 1*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Koswara, Rasto, "Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, 71

Kunandar, *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Bandung: PT Toko Gunung Agung, 1997.

Moh. Uzer. Usman, *Menjadi Guru Yang Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.

Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Pustaka bany Qoraisy,2004.

Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2003.

Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Oki Dermawan, "Build Students' Character Though Fasting At Muslim School In Indonesia, *IESE International Journal of Science and Technology (IJSTE)*, Volume 2, No. 3 (September 2013)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, *No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses*

Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Pusat Bahasa DEPDIKNAS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.

Sarah Wulan, "Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Kota Depok", *Jurnal Ilmiah* Volume 1, Nomer 2, Juli-Agustus 2013, ISSN 2337-6686

- Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D* , Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* , Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharsimi Arikuntoro, *Prosedur Penelitian* , Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Tim penyusun, *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika.
- U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia 2013, 2.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005
Tentang *Guru dan Dosen*.

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

UU Guru dan Dosen, Jakarta: Sinar Grafika, Ofset, 2010.

UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10
Ayat (1), 9

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: kencana, 2011), cet. Ke-5.

Zainuddin, “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 1, Nomer 1, h.88, ISSN.3456-2461

Lampiran 1

**PANDUAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN
DOKUMENTASI MANAJEMEN KINERJA
GURU DI MTs DARUL ULUM BATURAJA**

No	Pertanyaan Peneliti	Aspek Yang Di Teliti	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1	Bagaimana perencanaan	a. Cara kepala	Wawancara	Wawancara

	n kinerja guru dalam pengembangan kompetensi mengajar guru di MTs Darul Ulum Baturaja?	<p>madrasah dalam mengembangkan keterampilan guru dalam mengajar</p> <p>b. Cara kepala madrasah memantau pembuatan RPP</p> <p>c. Program yang kepala madrasah akan lakukan terhadap guru-guru supaya dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien</p>	Observasi Dokumentasi	<p>Ka. Madrasah Wakur Guru</p> <p>Observasi Data-data guru Absensi Guru Alat pembelajaran</p> <p>Dokumentasi RPP Buku Pelajaran</p>
2	Bagaimana pelaksanaa	a. Memotivasi	Wawancara	Wawancara

	<p>n kinerja guru dalam pengembangan kompetensi mengajar guru di MTs Darul Ulum Baturaja</p>	<p>Guru dalam melakukan pekerjaannya</p> <p>b. Bimbingan dan pengarahan yang kepala madrasah lakukan terhadap guru</p> <p>c. Bimbingan dalam pembuatan RPP guru</p> <p>Peran kepala madrasah dalam proses pelaksanaan kinerja guru</p>	<p>Observasi Dokumentasi</p>	<p>Ka. Madrasah Wakur Guru</p> <p>Observasi</p> <p>Data-data guru</p> <p>Absensi Guru</p> <p>Dokumentasi</p> <p>RPP</p> <p>Buku Pelajaran</p>
--	--	--	----------------------------------	---

3	Bagaimana evaluasi kinerja guru dalam pengembangan kompetensi mengajar guru di MTs Darul Ulum Baturaja?	<p>a. Seberapa rutin kepala madrasah lakukan penilaian terhadap kinerja guru</p> <p>b. Cara kepala madrasah dalam mengevaluasi kinerja guru Tindak lanjut ketika ada penyimpangan</p>	Wawancara Observasi Dokumentasi	<p>Wawancara Ka. Madrasah Wakur Guru</p> <p>Observasi Data-data guru Absensi Guru Absensi Murid</p> <p>Dokumentasi RPP</p>
---	---	---	---------------------------------	--

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP: 197208182006041006

Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP : 197610302005011001


Lampiran 1

Surat Balasan Pra Penelitian



Lampiran 2

Surat Izin Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Letlat. H. Endro Surahman Sukarame 1 Bandar Lampung 35121
 Telp. (0721) 980071 ; email: iainra@iainradenintan.ac.id
 Website: www.iainradenintan.ac.id

Nomor : B. Un.16/DT/PP.009/ST/12/2023 Bandar Lampung, Desember 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Sekolah MTs Darul Ulum Baturaja Kab. Lampung Utara
 di
 Tempat


Assalamu'alaikum Wb, WB.

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang sudah disiapkan oleh dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini Mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Rizka Ayu Lestari
 NPM : 201120201
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Manajemen Kinerja Guru di MTs Darul Ulum Baturaja Kabupaten Lampung Utara

Akan mengadakan penelitian, guna mengumpulkan data dan bahan-bahan skripsi yang bersangkutan. Waktu yang diberikan mulai tanggal 18 Desember sampai dengan selesai. Demikian, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wb, WB.

Dekan,

 Prof. Dr. Nurva Dharma, M.Pd
 NIP. 19640828 198805 2 002

Ditandatangani :
 1. Wakil Dekan Bidang Akademik;
 2. Ketua Kaprodi Jurusan Islaming-masing
 3. Kanitng Akademik;
 4. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 3

Balasan Penelitian



Lampiran 4

Perencanaan Manajemen Kinerja guru



PROGRAM TAHUNAN KURIKULUM MERDEKA
ILMU PENGETAHUAN SOSIAL (IPS) FASE D KELAS 7

Mata Pelajaran : Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
Satuan Pendidikan : MTs Darul Umm
Tahun Pelajaran : 2022/2024
Fase/Organisasi/Semester : VII (Tujuh) / 1 (Ganjil) & II (Genap)

Capaian Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Fase D

Fase akhir dari Capaian Pembelajaran (CP) Ilmu Pengetahuan Sosial untuk tingkat SMP kelas VII adalah peserta didik mampu menilai permasalahan diri dan keluarga di tengah lingkungan sosial sekitarnya. Peserta didik diharapkan mampu menganalisis hubungan antara kondisi geografis lingkungan sekitar tempat tinggal mereka dengan karakteristik masyarakat dan cara mereka beraktivitas. Peserta didik diharapkan mampu menjelaskan bagaimana masyarakat saling membantu memenuhi kebutuhan biologis. Pada CP kelas VII, peserta didik diharapkan mampu menganalisis dan memberikan masyarakat untuk klarifikasi kebutuhan-kebutuhan yang positif terhadap lingkungan sekitarnya.

Peserta didik pada kelas VII diharapkan dapat menggambarkan kondisi sosial lingkungan sekitar. Pengetahuan/pengalaman sosial menggunakan peristiwa sejarah dalam strategi komunikasi dan menghubungkan dengan kondisi saat ini. Peserta didik pada tahap ini mampu membuat karya seni melakukan eksplorasi yang relevan di lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar, kemudian melakukan refleksi dari setiap proses yang telah dilakukan.

No.	Alokasi Waktu Pembelajaran	Mikrot Waktu	Semester
1.	Tema 01. Keluarga Awal Kelahiran		
	<ul style="list-style-type: none"> Peserta didik diharapkan mampu mendeskripsikan sejarah awal awal keluarga. 	4 JP	1 (Ganjil)
	<ul style="list-style-type: none"> Peserta didik diharapkan mampu menjelaskan lokasi awal. 	2 JP	1 (Ganjil)
	<ul style="list-style-type: none"> Peserta didik diharapkan mampu menjelaskan lokasi akhir. 	4 JP	1 (Ganjil)
	<ul style="list-style-type: none"> Peserta didik diharapkan mampu menanggapi kritik dari luar wilayah Indonesia Peserta didik diharapkan mampu mengidentifikasi cuaca dan iklim di Indonesia Peserta didik diharapkan mampu menganalisis kondisi geografis wilayah Indonesia. 	4 JP	1 (Ganjil)
	<ul style="list-style-type: none"> Peserta didik diharapkan mampu mengidentifikasi kompetensi para. Peserta didik diharapkan mampu menganalisis fungsi para. Peserta didik diharapkan mampu menjelaskan definisi sejarah Islam. Peserta didik diharapkan mampu mengidentifikasi jenis-jenis sumber sejarah Islam. 	2 JP	1 (Ganjil)
	<ul style="list-style-type: none"> Peserta didik diharapkan mampu menjelaskan hakikat 	2 JP	1 (Ganjil)

CAPAIAN PEMBELAJARAN KURIKULUM MERDEKA
Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) FASE D KELAS VII

CAPAIAN PEMBELAJARAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL (IPS) SMP/MTs PROGRAM PAKET B

A. Rasional Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) SMP/MTs Program Paket B

Indonesia merupakan bangsa dengan sumber daya manusia yang besar dan sumber daya alam yang melimpah kaya dengan budaya, nilai bangsa, bahasa, serta tradisi dan berbagai agama dan kepercayaan. Secara geografis, letak Indonesia sangat strategis, sebagai jembatan Indonesia sebagai bangsa yang sangat diperhitungkan secara geopolitis dalam kaitannya internasional.

Indonesia di tahun-tahun mendatang akan mengalami boom demografi, yaitu jumlah penduduk usia produktif (berusia 15-64 tahun) lebih besar dibandingkan penduduk usia tidak produktif (berusia di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun). Kondisi ini membutuhkan peran nasional

yang meningkatkan sumber daya manusia yang mampu mengelola dan mengelola sumber daya alam untuk kesejahteraan bangsa berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi dan prinsip keadilan sosial.

Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) memiliki peran penting dalam hal ini. Akan tetapi, selama ini proses pembelajaran IPS lebih menekankan kepada dimensi pengetahuan. Kurang perhatian kepada dimensi keterampilan berpikir. Oleh karena itu dalam pembelajaran dengan paradigma baru diharapkan dimensi keterampilan berpikir lebih ditekankan. Dengan pendekatan pembelajaran keterampilan proses yang berbasis pada peserta didik. Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) memiliki peran penting dalam hal ini. Dengan pendekatan pembelajaran berbasis ilmu yang berbasis pada peserta didik, Pendidikan IPS menjadi sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk kehidupan masyarakat dengan lingkungannya. Terutama di dalamnya membangun komitmen dan kesadaran terhadap nilai-nilai sosial dan kemanusiaan yang akan menjadi modal untuk berkelaborasi dalam masyarakat yang modern, baik di tingkat lokal, nasional maupun global dengan tetap berpegang teguh kepada nilai-nilai Pancasila sebagai kepribadian bangsa. Pendidikan IPS merupakan perwujudan obah-cabang ilmu-ilmu sosial dan humaniora termasuk di dalamnya agama, budaya, dan pendidikan IPS juga dapat membantu aspek-aspek tersebut dan memunculkan kelesman serta subsekolah.

B. Tujuan Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) SMP/MTs Program Paket B

Tujuan pembelajaran IPS adalah agar peserta didik memiliki kemampuan untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat serta memiliki keterampilan positif di tingkat pembelajaran dimana mereka bisa berkontribusi menciptakan kondisi kehidupan yang lebih baik. Secara rinci tujuan pelajaran IPS adalah:

1. Memahami dan menganalisis konsep-konsep yang berkaitan dengan pola dan perilaku keruangan, interaksi sosial, pertumbuhan ketahanan, dan kecukupan pertumbuhan kehidupan masyarakat.

Lampiran 6

Evaluasi Kinerja Guru

**REKAPITULASI CAPAIAN NILAI TAP KOMPETENSI PADA PPG
MTs DANUL ULUM BAYUNAMA**

NO	Kompetensi	Nama Guru														
		Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi	Sumarta Nurhadi					
1	Mengenal lingkungan anak	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4
2	Mengenal teman belajar	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	Pengembangan keragaman	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	Kecayaan pembelajaran	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
5	Membuat presentasi	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
6	Kemampuan awal	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
7	Penilaian dan evaluasi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	Kemampuan pedagogik	23	24	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
9	Menyebutkan nama-nama	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
10	Dirusi karya tanggap jawab	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
11	Kemampuan profesional	8	11	8	11	8	11	8	11	8	11	8	11	8	11	8
12	Hukum takwaf/ zakat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	Kemampuan guru, dll	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Pengembangan pembelajaran	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	Kemampuan profesional	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Jumlah		44	49	48	49	48	48	47	49	48	47	48	47	48	47	48

DAFTAR HADIR GURU DPK PADA MTs MUALLIMIN UNIVA MEDAN

**DAFTAR HADIR GURU DPK PADA MTs MUALLIMIN UNIVA MEDAN
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MEDAN**

NAMA NIK	DAHLIA S AE 139600832300132003		UNIT KERJA BULAN / TAHUN		MTs MUALLIMIN UNIVA MEDAN MAY / 2018		KETERANGAN				
	WAKTU MASUK	TANGGA TANGGAN	WAKTU PULANG	TANGGA TANGGAN	WAKTU PULANG	TANGGA TANGGAN					
3	06.55	3	—	—	16.00	3	—				
4	06.55	4	—	—	16.00	4	—				
5	06.55	5	—	—	16.00	5	—				
6	06.55	6	—	—	16.00	6	—				
7	06.55	7	—	—	16.00	7	—				
8	06.55	8	—	—	16.00	8	—				
9	06.55	9	—	—	16.00	9	—				
10	06.55	10	—	—	16.00	10	—				
11	06.55	11	—	—	16.00	11	—				
12	06.55	12	—	—	16.00	12	—				
13	06.55	13	—	—	16.00	13	—				
14	06.55	14	—	—	16.00	14	—				
15	06.55	15	—	—	16.00	15	—				
16	06.55	16	—	—	16.00	16	—				
17	06.55	17	—	—	16.00	17	—				
18	06.55	18	—	—	16.00	18	—				
19	06.55	19	—	—	16.00	19	—				
20	06.55	20	—	—	16.00	20	—				
21	06.55	21	—	—	16.00	21	—				
22	06.55	22	—	—	16.00	22	—				
23	06.55	23	—	—	16.00	23	—				
24	06.55	24	—	—	16.00	24	—				
25	06.55	25	—	—	16.00	25	—				
26	06.55	26	—	—	16.00	26	—				
27	06.55	27	—	—	16.00	27	—				
28	06.55	28	—	—	16.00	28	—				
29	06.55	29	—	—	16.00	29	—				
30	06.55	30	—	—	16.00	30	—				
31	06.55	31	—	—	16.00	31	—				
31	06.55	31	—	—	16.00	31	—				
Jumlah Kehadiran		Jib. Hari	Jib. Hari Libur	Jib. Hari Ekskur	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Sakit	Libur	Alpa	Cuti	Jumlah hadir
		31	10	20							30

Lampiran 7

Lembar pengesahan proposal


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

Jurnal "M. A. Yetti, M.Pd." (2019) Manajemen Pendidikan Islam di Lampung, Vol. 02(1) 2020

PENGESAHAN

Proposal Skripsi dengan judul: **MANAJEMEN KINERJA GURU DI MTS DARUL ULUM BATURAJA KABUPATEN LAMPUNG UTARA**. Dosen oleh: **Riska Ayu Lestari, NPM. 2011036201**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam** telah diujikan dalam seminar proposal di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: **Selasa/ 21 November 2023**.

TIM SEMINAR

Ketua	: Dr. Hj. Yetti, M.Pd	
Sekretaris	: Ihami, M.Pd	
Pembahas Utama	: Dr. Rizwan Praja Taulis, M.Pd	
Pembahas I	: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd	
Pembahas II	: Dr. Oki Darmawan, M.Pd	

Bandar Lampung, 01 Desember 2023
 Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetti, M.Pd.
 NIP. 194812151994032801

Lampiran 8

Wawancara Kepala madrasah MTs Darul Ulum Baturaja



Lampiran 9

Wawancara waka kurikulum MTs Darul Ulum Baturaja



Lampiran 10

wawancara guru MTs Darul Ulum Baturaja

Transkrip Wawancara

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan Manajemen Kinerja Guru	
	1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengembangkan keterampilan guru dalam mengajar?	“Perencanaan yang saya buat untuk meningkatkan pengembangan keterampilan guru itu pertama memberikan arahan-arahan secara umum kepada guru dengan mengadakan rapat tahunan sebelum tahun ajaran baru maupun setelah ajaran baru, misalnya dalam pembuatan rpp yang termasuk ke dalam proses belajar mengajar ataupun metode mengajar yang bagaimana yang efektif untuk dilakukan. Selanjutnya yang kedua, caranya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dengan memanggil pembicara yang berkompeten dalam hal pengembangan kompetensi guru khususnya dalam proses belajar mengajar dan alhamdulillah hal itu baru-baru ini telah kami

		<p>laksanakan insya allah akan membuah hasil yang baik kepada guru-guru yang telah mengikuti pelatihan tersebut. Yang ketiga, kami di sekolah selalu berusaha untuk melibatkan seluruh guru dalam hal pengembangan kinerjanya misalnya pelatihan yang diadakan kemarin kami berusaha agar seluruh guru ikut berperan dalam hal pengadaan pelatihan itu agar apa, agar guru-guru paham bagaimana pelatihan yang baik dan bisa menjadi lebih serius ketika ada pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja guru."</p>
	<p>2. Bagaimana cara kepala madrasah memantau pembuatan RPP?</p>	<p>Upaya yang biasa kami lakukan biasa kita melakukan dalam bentuk seminar, dalam seminar itu kita panggil orang-orang yang berkompeten dan yang terakhir itu kita memanggil narasumber dari STAI Ibnu Rusyd Kotabumi tentang strategi pembelajaran dan hasilnya setidaknya para guru paham dan bisa mengajarkan dengan lima metode</p>

		<p>mengajar, itu yang pertama. Kemudian yang kedua, melibatkan guru kadang kalau ada seminar-seminar atau pertemuan peserta dalam bentuk mengikuti kegiatan pengembangan pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran, kemarin kita sudah mengutus guru PKN, Olahraga dan IPS untuk mengikuti MGMP, di sana mereka akan mempelajari bagaimana pembuatan strategi belajar mengajar, mengatur kelas, pembuatan rpp sampai kepada model pengevaluasian.”</p>
	<p>3. Apa program yang kepala madrasah akan lakukan terhadap guru-guru supaya dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien?</p>	<p>“Program yang saya buat yaitu yang pertama, membuat peraturan ataupun tata tertib untuk guru dengan maksud agar guru-guru di sekolah menjadi lebih disiplin dalam melakukan tugas mereka seperti datang tepat waktu, bertanggung jawab atas kelas yang dimasuki ataupun yang lainnya, itu yang pertama aturan untuk guru. Kedua, memberikan fasilitas untuk mengajar,</p>

		<p>misalnya sekarang kami sedang berusaha untuk memenuhi fasilitas seperti laptop, Proyektor, atau pun yang lainnya yang dapat menunjang cara mengajar guru agar lebih baik sehingga membuat murid menjadi lebih mudah paham terhadap pelajaran. Ketiga, mengadakan pelatihan setidaknya enam bulan sekali, hal ini kami programkan agar guru-guru di sekolah kita ini mendapatkan pembelajaran terbaru untuk mengajar ataupun mengenai perangkat pembelajaran. Kemudian yang keempat, kami sedang melakukan proram pembuatan buku LKS yang dibuat oleh guru-guru kita di sekolah ini agar tidak mengambil lagi buku LKS dari luar sekolah.”</p>
2	Pelaksanaan Manajemen Kinerja Guru	
	1. Dalam konteks pelaksanaan kinerja	“Memotivasi guru tentu perlu dilakukan agar guru-

	<p>guru, apakah kepala madrasah kerap melakukan memotivasi guru dalam melakukan pekerjaannya?</p>	<p>guru itu menjadi semangat menjalankan pekerjaannya jadi dengan memotivasi maka akan meningkatkan kinerja mereka juga, selain memotivasi dalam memberi semangat, sekolah juga berupaya untuk meningkatkan pendapat guru setiap tahun hal tersebut juga termasuk pemberian motivasi kepada guru ya agar kinerja guru itu dapat meningkat.”</p>
	<p>2. Kemudian dalam pelaksanaan, tentu di butuhkan bimbingan dan pengarahan, bentuk bimbingan seperti apa yang kepala madrasah lakukan terhadap guru?</p>	<p>“Dalam pelaksanaan kinerja guru pembuatan perangkat pembelajaran itu diwajibkan ya tetapi dalam hal pengumpulan memang sudah ditetapkan sebelum mulai masuk ajaran namun masih ada saja guru yang tidak mengumpulkan tepat waktu ya hal itu tidak mudah untuk kita cegah selain ya membuat peraturan untuk guru. Dalam hal ini kepala madrasah tidak membimbing tetapi itu tugas dari waka kurikulum tadi. Tetapi yang saya lihat</p>

		guru-guru juga saling bekerjasama yang mata pelajarannya sama dalam membuat rpp nya sehingga mereka dapat lebih paham. Kepala sekolah tidak langsung membimbing hanya saja bertanya kepada waka kurikulum bagaimana perkembangan perangkat pembelajaran jika sudah siap langsung diberikan kepada kepala madrasah untuk di ttd..”
	3.Apakah kepala madrasah membimbing dalam pembuatan RPP guru?	“Pelaksanaan kinerja sejauh ini lebih berperan ke waka kurikulum kepala madrasah seperti yang saya bilang tadi kalau rpp itu yang membimbing itu waka kurikulum jadi untuk pemeriksaannya karna sudah adanya arahan itu, sudah sesuai prosedur yang diberikan maka sudah cukup sehingga kepala madrasah tidak memeriksa.”
	4.Bagaimana peran kepala madrasah dalam proses pelaksanaan kinerja	Dalam menjalankan tugasnya sebagai <i>leader</i> dan supervisor Kepala Madrasah malakukan

	guru?	pendekatan-pendekatan khusus, baik berupa bimbingan maupun nasehat-nasehat yang memberikan pencerahan dan kesadaran, sehingga para guru tidak merasa terintimidasi oleh Kepala Madrasah dan Waka kurikulum.
3	Evaluasi Manajemen Kinerja Guru	
	1. seberapa rutin kepala madrasah lakukan penilaian terhadap kinerja guru	“Penilaian kinerja guru memang sudah ada jadwalnya yaitu tiga bulan sekali maka ketika itulah saya menilai bagaimana kinerja guru baik itu dalam hal kehadirannya, keaktifannya dalam mengembangkan murid-murid maupun yang lainnya namun kembali lagi sistemnya itu sesuai struktur organisasi jadi para waka mengumpulkan data dan saya lah yang menilai apa yang harus dilakukan terhadap kinerja guru selama tiga bulan itu. Tetapi saya juga

		<p>mempunyai penilaian tersendiri ya karna kan saya juga masuk kelas jadi ketika itulah saya melihat bagaimana kinerja guru ketika mengajar secara langsung.”</p>
	<p>2. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengevaluasi kinerja guru</p>	<p>“Evaluasi ya itu dilakukan dulu oleh pimpinan-pimpinan dulu ya sewaktu rapat pimpinan. Kemudian setiap bulan itu setiap guru pasti selalu diberikan persentasi absensi jadi para guru tau bulan ini absensi beliau sekian persen gitu jadi sebagai motivasi atau pelajaran untuk bulan-bulan selanjutnya.”</p>
	<p>3. Ketika melakukan koreksi, apa tindak lanjut ketika ada penyimpangan ?</p>	<p>Evaluasi dilakukan kepala madrasah guna menyelesaikan suatu permasalahan dan persoalan yang terjadi di madrasah. Kepala madrasah mengumpulkan para pimpinan terlebih dahulu untuk mengetahui apa saja yang terjadi atau yang bermasalah agar dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan suatu</p>

		<p>perkara demi mencapai tujuan madrasah. Melakukan evaluasi terhadap perencanaan yang telah di laksanakan berguna untuk melihat sejauh mana atau sudah berapa persen rencana itu terlaksana dari rencana yang telah direncanakan.</p>
--	--	--

INSTRUMEN WAWANCARA KEPALA MADRASAH
MTs DARUL ULUM BATURAJA

1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengembangkan keterampilan guru dalam mengajar?
2. Bagaimana cara kepala madrasah memantau pembuatan RPP?
3. Apa program yang kepala madrasah akan lakukan terhadap guru-guru supaya dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien?
4. Dalam konteks pelaksanaan kinerja guru, apakah kepala madrasah kerap melakukan memotivasi guru dalam melakukan pekerjaannya?
5. Kemudian dalam pelaksanaan, tentu di butuhkan bimbingan dan pengarahan, bentuk bimbingan seperti apa yang kepala madrasah lakukan terhadap guru?
6. Apakah kepala madrasah membimbing dalam pembuatan RPP guru?
7. Bagaimana peran kepala madrasah dalam proses pelaksanaan kinerja guru?
8. Seberapa rutin kepala madrasah lakukan penilaian terhadap kinerja guru?
9. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengevaluasi kinerja guru?
10. Ketika melakukan koreksi, apa tindak lanjut ketika ada penyimpangan ?

INSTRUMEN WAWANCARA WAKA KURIKULUM

MTs DARUL ULUM BATURAJA

1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengembangkan keterampilan guru dalam mengajar?
2. Bagaimana cara kepala madrasah memantau pembuatan RPP?
3. Apa program yang kepala madrasah akan lakukan terhadap guru-guru supaya dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien?
4. Dalam konteks pelaksanaan kinerja guru, apakah kepala madrasah kerap melakukan memotivasi guru dalam melakukan pekerjaannya?
5. Kemudian dalam pelaksanaan, tentu di butuhkan bimbingan dan pengarahan, bentuk bimbingan seperti apa yang kepala madrasah lakukan terhadap guru?
6. Apakah kepala madrasah membimbing dalam pembuatan RPP guru?
7. Bagaimana peran kepala madrasah dalam proses pelaksanaan kinerja guru?
8. Seberapa rutin kepala madrasah lakukan penilaian terhadap kinerja guru?
9. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengevaluasi kinerja guru?
10. Ketika melakukan koreksi, apa tindak lanjut ketika ada penyimpangan ?

INSTRUMEN WAWANCARA GURU

MTs DARUL ULUM BATURAJA

1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengembangkan keterampilan guru dalam mengajar?
2. Bagaimana cara kepala madrasah memantau pembuatan RPP?
3. Apa program yang kepala madrasah akan lakukan terhadap guru-guru supaya dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien?
4. Dalam konteks pelaksanaan kinerja guru, apakah kepala madrasah kerap melakukan memotivasi guru dalam melakukan pekerjaannya?
5. Kemudian dalam pelaksanaan, tentu di butuhkan bimbingan dan pengarahan, bentuk bimbingan seperti apa yang kepala madrasah lakukan terhadap guru?
6. Apakah kepala madrasah membimbing dalam pembuatan RPP guru?
7. Bagaimana peran kepala madrasah dalam proses pelaksanaan kinerja guru?
8. Seberapa rutin kepala madrasah lakukan penilaian terhadap kinerja guru?
9. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengevaluasi kinerja guru?
10. Ketika melakukan koreksi, apa tindak lanjut ketika ada penyimpangan ?



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratminto, Sukarawe I, Bandar Lampung 35131
Telp: (0721) 780887-74331 Fax: 780422 Website: www.uinradenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B - 0496 / Un.16 / P1 / KT/II / 2024

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 GURU DI MTs DARUL ULUM BATURAJA KABUPATEN
LAMPUNG UTARA

Karya :

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
Riska Ayu Lestari	2011030201	FTK/MPI

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 19%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 07 Febuari 2024
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. Lampiran Surat Keterangan Lulus Turnitin & Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

