

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI 1 TANGGAMUS KECAMATAN KOTAAGUNG
KABUPATEN TANGGAMUS**



Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam
Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Revan Feldianto
NPM. 1211030024**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H /2019 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI 1 TANGGAMUS KECAMATAN KOTAAGUNG
KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam
Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Revan Feldianto
NPM. 1211030024**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing I : Dr. H. Ruhban Masykur, M.Pd

Dosen Pembimbing II : Dra. Romlah, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H /2019 M**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 TANGGAMUS KECAMATAN KOTAAGUNG KABUPATEN TANGGAMUS

**Oleh
Revan Feldianto**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana penerapan Manajemen Berbasis Madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus. (2) Kendala-kendala yang ada di dalam mengimplementasikan Manajemen Berbasis Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Populasi pada penelitian ini adalah kepala madrasah, komite madrasah, guru, wakakesiswaan, wakakurikulum, tata usaha, dan peserta didik di MAN 1 Tanggamus. Sedangkan sampelnya adalah kepala sekolah dan guru.

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode interview sebagai metode utama yang ditunjukkan kepada kepala madrasah dan guru di MAN 1 Tanggamus, sedangkan metode observasi dan dokumentasi sebagai metode pelengkap. Adapun langkah- langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan / penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah berupaya mengimplemantasi manajemen berbasis madrasah dengan melakukan beberapa kegiatan. Lingkungan fisik madrasah yang aman dan nyaman juga selalu diperhatikan karena dapat menciptakan pembelajaran yang efektif. Adapun implementasi manajemen berbasis madrasah yang telah dilaksanakan adalah mengikutsertakan peran masyarakat melalui komite sekolah, transparasi dalam pengelolaan anggaran pendidikan, menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif, berupaya selalu memenuhi fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar, menerapkan kepemimpinan yang demokratis, mensejahterakan para guru, dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Kata kunci: Implementasi Menejemen Berbasis Madrasah, pendekatan kualitatif, reduksi data.



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : IMPLEMNTASI MANAJEMEN BERBASIS
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI MAN 1 TANGGAMUS**

**Nama : REVAN FELDIANTO
NPM : 1211030090
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd
NIP. 196604021996031001**

**Dr. Hj. Romlah, M.Pd.I
NIP. 196306121993032002**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003**



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU” disusun oleh, REVAN FELDIANTO, NPM: 1211030090, program studi Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa/27 Agustus 2019.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Subandi, MM
Sekretaris : Indarto, M.Pd
Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
Penguji Pendamping I : Dr. Rubhan Masykur, M.Pd
Penguji Pendamping II : Dr. Hj. Romlah, M.Pd.I

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Dr. Hj. Nurwa Diana, M.Pd
NPM 196490281988032002

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

(QS. At-Taubah: 105)¹

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٥

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(QS. Al – Insyirah: 5)²

¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Al-Hikmah*. (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 162

² *Ibid*, h. 478

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas nikmat dan karunia yang diberikan-Nya, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orang tua saya tercinta, untuk Ayahanda saya Restonadi dan Ibunda saya Siti Rosana yang telah memberikan semangat dukungan yang tak pernah lelah dan tak hentinya mendoakanku serta yang telah memberikan semangat dalam meraih cita-cita.
2. Kedua saudaraku Revi Melianita dan Reggy Aidil Rahman yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa.
3. Kepada Keluarga Besar Su'udi dan Keluarga Senawi Gumay yang telah memberikan dukungan dan doa agar tercapainya segala cita-cita.
4. Kepada Nenekku Muwiya tercinta yang selalu menyemangatiku, mendoakanku, dukungannya yang tak henti-hentinya ku terima agar tercapainya cita-citaku.
5. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakan penulis dalam berfikir, berbuat dan bertindak.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Revan Feldianto, lahir di Kotaagung pada tanggal 10 Juni 1994. Penulis adalah anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan ayah bernama Restonadi dan ibu bernama Siti Rosana. Penulis mengawali pendidikan di TK Islam Kotaagung selesai pada tahun 2001, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan Dasar di SD 4 Kuripan Kotaagung selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan ke jenjang ke Sekolah Menengah Pertama di SMP N 1 Kotaagung selesai pada tahun 2010, kemudian melanjutkan jenjang ke Sekolah Menengah Atas di SMA N 1 Kotaagung selesai pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan program study S1 di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung yang sekarang telah bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 1 Tanggamus** sebagai persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Univesitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
2. Bapak Dr. Amirudin M.Pd dan Dr. Muhaisin M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Sekjur Manajemen Pendidikan Islam
3. Bapak Dr. H. Ruhban Masykur, M.Pd selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Romlah M.Pd.I selaku pembimbing II atas kesediaan dan keikhlasnya memberikan bimbingan, arahan selama penyusunan skripsi ini serta telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen serta staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

5. Bapak dan ibu guru serta staf dan siswa-siswi MAN 1 Tanggamus yang telah membantu penulis selama mengadakan penelitian.
6. Bapak H. Al-Mahdi, S.Ag., M.Pd selaku kepala sekolah MAN 1 Tanggamus dan Bapak Dr. Arief Budiman, M.Pd selaku waka kurikulum MAN 1 Tanggamus
7. Serta teman-temanku, Ali muchtarom S.H, Alkendi Mukkopa S.Pd.I, Bustanul Arief S.Pd.I, Hartoni S.Pd.I, Apriyanto S.H, Budi Hartono S.H, Agus Pramudia S.Pd, Serly Sulistina S.H, Bherty Anina S.Pd, Bakti Andrian, Noto Negoro, yang selalu setia menyemangati disampingku.
8. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2012 kelas A UIN Raden Intan Lampung terima kasih atas persaudaraan dan kebersamaannya.
9. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga segala bimbingan, bantuan serta perhatian yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan akhir kata penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat berguna serta bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 2019
Penulis,

REVAN FELDIANTO
NPM.1211030090

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	20
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah	
1. Pengertian Implementasi 21	
2. Pengertian Manajemen Berbasis Madrasah	23
3. Tujuan Manajemen Berbasis Madrasah.....	26
4. Manfaat Manajemen Berbasis Madrasah.....	28
5. Karakteristik Manajemen Berbasis Madrasah	31
6. Indikator Manajemen Berbasis Madrasah	32
7. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah.....	33
B. Konsep Dasar Tentang Kinerja Guru	
a. Definisi Guru dan Syarat-syarat Menjadi Guru	35
b. Konsep Tentang Kinerja Guru	38

c. Standar Kualitas Kinerja Guru	43
d. Indikator Kinerja Guru	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	
1. Jenis Penelitian	56
2. Sifat Penelitian.....	56
B. Alat Pengumpulan Data	
1. Wawancara	57
2. Observasi.....	58
3. Dokumentasi.....	59
C. Teknik Analisis Data	
1. Reduksi Data	60
2. Penyajian Data.....	61
3. Vertification.....	62

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data Lapangan	66
B. Pengelolaan Data Dan Analisis Data.....	83

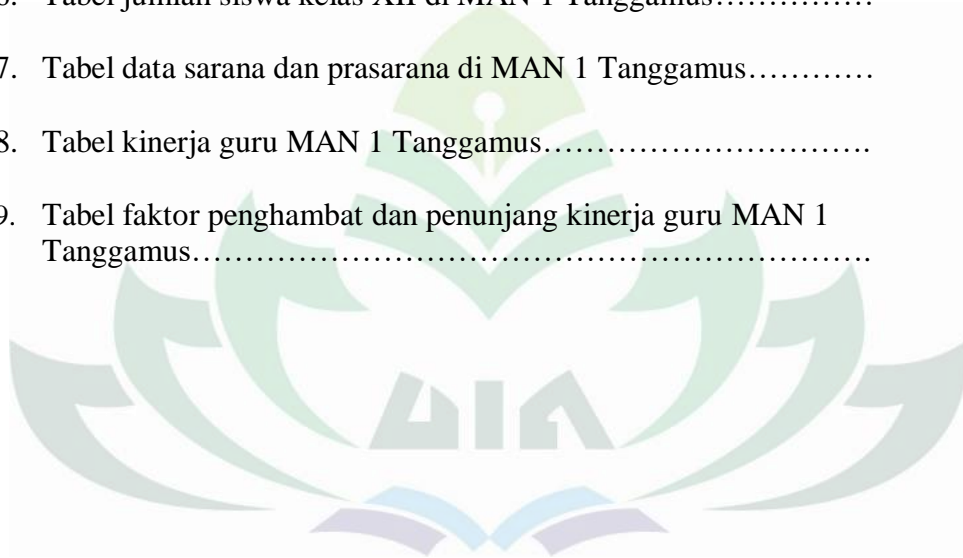
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	88
B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel indikator penerapan MBM di MAN 1 Tanggamus.....
2. Tabel indikator kinerja guru di MAN 1 Tanggamus.....
3. Tabel tenaga pengajar di MAN 1 Tanggamus.....
4. Tabel jumlah siswa kelas X di MAN 1 Tanggamus.....
5. Tabel jumlah siswa kelas XI di MAN 1 Tanggamus.....
6. Tabel jumlah siswa kelas XII di MAN 1 Tanggamus.....
7. Tabel data sarana dan prasarana di MAN 1 Tanggamus.....
8. Tabel kinerja guru MAN 1 Tanggamus.....
9. Tabel faktor penghambat dan penunjang kinerja guru MAN 1 Tanggamus.....



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi dalam proses kehidupan. Pendidikan harus dilakukan oleh setiap manusia dalam meningkatkan kemampuan diri serta meningkatkan derajat dan martabat manusia. Keberhasilan suatu bangsa atau negara tidak terlepas dari berhasilnya suatu pendidikan di Negara tersebut. Pendidikan berarti tahap kegiatan yang bersifat kelembagaan (seperti sekolah dan madrasah) yang dipergunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, kebiasaan, sikap dan sebagainya.¹ Dengan pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi muda yang berkualitas dan menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Untuk itulah, pendidikan nasional disusun sebagai usaha sadar untuk memungkinkan bangsa Indonesia mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mengembangkan dirinya secara terus menerus dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Karena pendidikan merupakan sarana untuk menuju kepada pertumbuhan dan perkembangan bangsa, hal ini sesuai dengan semangat Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas), yaitu:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan

¹ Syaiful Sagala, Konsep dan Makna Pembelajaran (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 3

bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.²

Sejalan dengan tujuan pendidikan diatas, pendidikan adalah pembentukan potensi kepribadian manusia. Untuk itu , pendidikan merupakan proses yang dilakukan melalui aktivitas aktivitas yang terencana dalam mengerahkan segenap kemampuan dalam memberikan bimbingan dan latihan kepada anak didik agar terbentuk dan berkembangnya potensi diri menjadi generasi yang berkepribadian dan potensial bagi bangsa dan Negara. Dengan demikian, maka keberadaan lembaga pendidikan diharapkan bermutu, yang dikelola secara optimal oleh tenaga pengajar yang professional merupakan suatu keharusan. Karena lembaga pendidikan yang bermutu akan menghasilkan output yang berkualitas. Salah satu stakeholder yang berperan penting menentukan keberhasilan lembaga pendidikan yang berbasis madrasah yaitu Kepala sekolah dan kinerja guru. Wahjosumidjo mengatakan bahwa :

“ beberapa di antara kepala madrasah di lukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para guru, staf dan para siswa, kepala madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka yang menentukan irama bagi madrasah mereka ”.³

Berdasarkan uraian di atas, maka keberhasilan suatu lembaga pendidikan tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah dan knierja guru. Karena dia sebagai

² Tim Penyusun, Undang-Undang no.20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, h. 3

³ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjau Teoritik dan Permasalahanya, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 82

pemimpin dimadrasahnya, maka ia harus membawa lembaganya kerah tujuan yang telah ditetapkan. Di sekolah yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, yakni kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah merupakan peran sentral yang harus menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Oleh karena itu untuk mewujudkan visi dan misi sekolah serta mencapai tujuan yang diharapkan, perlu disiapkan kepala sekolah yang mampu memahami peran sebagai manajemen sekolah, dan tugas sebagai seorang pemimpin. Perlu diketahui bahwa guru merupakan faktor utama dalam melaksanakan dan menjalankan roda pendidikan, meskipun fasilitasnya lengkap dan canggih. Bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil juga dan akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal, maka guru sebagai pelaksana pendidikan nasional yang merupakan kunci utama tenaga kependidikan yang merupakan faktor yang sangat strategis dan keseluruhan penggerak pendidikan. Dalam proses belajar mengajar berlangsung seharusnya guru menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni 2013 untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang mendidik, mengajar dan membina. Dalam pelaksanaan pendidikan disekolah, baik sekolah negeri maupun swasta masih ada guru yang belum dapat melaksanakan pengajarannya terutama dengan kurikulum 2013 dengan baik dan optimal.

Rendahnya kinerja ada tiga faktor yang mempengaruhi:

1. Kemampuan pribadi untuk melakukan pekerjaan tersebut (Ability-A)
2. Tingkat usaha yang dicurahkan (Effort-E)

3. Dukungan Organisasi (Support-S).⁴

Sejak digulirkannya reformasi dan telah dikeluarkan Undang-undang tentang otonomi daerah, UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, dan UU Nomor 25 Tahun 1999 tentang pertimbangan keuangan antara pusat dan daerah yang kini disempurnakan menjadi UU Nomor 32 Tahun 2004 dan UU Nomor 33 Tahun 2004, telah mengubah segala peraturan dari yang bersifat sentralistik menjadi desentralisasi. Dengan berlakunya UU tentang otonomi daerah tersebut, tentunya telah memberikan angin segar bagi daerah, karena daerah diberikan kekuasaan dan wewenang yang sangat luas untuk mengurus dan mengatur sendiri wewenang yang diberikan, termasuk didalamnya aspek pendidikan. Bentuk otonomi dalam bidang pendidikan berbeda dengan otonomi bidang lainnya. Otonomi dibidang pendidikan tidak berhenti pada daerah tingkat kabupaten dan kota tetapi justru langsung kepada sekolah sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan. Salah satu model otonomi pendidikan ini adalah yang disebut dengan *School Based Managemen* atau Manajemen Berbasis Sekolah. Tim bapenas dan Bank Dunia, MBM merupakan bentuk alternative pengelolaan sekolah dalam program desentralisasi bidang pendidikan yang ditandai dengan adanya otonomi luas ditingkat sekolah, partisipasi masyarakat yang tinggi, dan dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.⁵

⁴ Hafizurrachman, Op. Cit, h. 5

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, h.11

Lebih lanjut dijelaskan, bahwa MBM menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan lebih memadai bagi peserta didik. Adanya otonomi dalam pengelolaan pendidikan merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para personel sekolah, menawarkan partisipasi langsung pihak terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Menurut Malen yang dikutip oleh Hasbullah MBM bertujuan untuk meningkatkan semua kinerja sekolah yaitu menyangkut efektivitas, kualitas, efisiensi, inovasi, relevansi, dan pemerataan serta akses pendidikan.⁶ MBM memberikan otonomi yang luas kepada sekolah, disertai seperangkat tanggung jawab. Dengan adanya otonomi yang memberikan tanggung jawab pengelolaan sumber daya dan pengembangan strategi sesuai dengan kondisi setempat, sekolah dapat lebih memberdayakan guru agar lebih berkonsentrasi pada tugas utamanya mengajar.⁷ Dalam rangka mengimplementasikan MBM secara efektif dan efisien, guru harus berkreasi dan meningkatkan manajemen kelas. Guru adalah teladan dan panutan langsung para peserta didik di kelas. Oleh karena itu, guru perlu siap dengan segala kewajiban, baik manajemen maupun persiapan isi materi pengajaran. Guru juga harus mengorganisasikan kelasnya dengan baik. Suasana kelas yang menyenangkan dan penuh disiplin sangat diperlukan untuk mendorong semangat belajar peserta didik.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan diberi kewenangan dan kekuasaan yang luas untuk mengembangkan program-program kurikulum dan pembelajaran sesuai

⁶ Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2010, h.72

⁷ E. Mulyasa, *Op,cit*, h.57-58

dengan kondisi dan kebutuhan peserta didik secara tuntunan masyarakat. Untuk mendukung keberhasilan program tersebut, sekolah memiliki kekuasaan dan kewenangan mengelola dan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia di masyarakat dan lingkungan sekitar. Selain itu, sekolah juga diberikan kewenangan untuk menggali dan mengelola sumber dana sesuai prioritas kebutuhan.

Dengan terlibatnya semua elemen yang berkepentingan dalam mengelola pendidikan maka akan mempermudah sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah sehingga sekolah dapat meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan pendidikan. Menurut Myers dan Stonehill yang dikutip oleh Nurkolis MBM adalah strategi untuk memperbaiki pendidikan dengan menransfer otoritas pengambilan keputusan secara signifikan dari pemerintah pusat dan daerah ke sekolah secara individual.⁸MBM memberi kepala sekolah,guru,siswa, orang tua, dan masyarakat untuk memiliki kontrol yang lebih besar dalam proses pendidikan dan memberikan mereka tanggung jawab untuk mengambil keputusan tentang anggaran, personel, dan kurikulum.

Definisi lebih luas tentang MBM dikemukakan Wohlstetter dan Mohrman yang dikutip oleh Hasbullah MBM yaitu sebuah pendekatan politis untuk mendesain ulang organisasi sekolah dengan memberikan kewenangan kekuasaan kepada partisipan sekolah pada tingkat lokal guna memajukan sekolahnya. Partisipasi local

⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah (Teori, Model, dan Aplikasi)* Jakarta: PT Grasindo, 2003, h.3

sekolah tak lain adalah kepala sekolah, guru, konselor, pengembang kurikulum, administrator, orang tua siswa, masyarakat sekitar, dan siswa.⁹

Karakteristik MBM bisa diketahui antara lain dari bagaimana sekolah dapat mengoptimalkan kinerjanya, proses pembelajaran, pengelolaan sumber belajar, profesionalisme tenaga kependidikan, serta sistem administrasi secara keseluruhan. Sejalan dengan itu, Saud yang dikutip oleh Jamal Ma'mur Asmani menyatakan bahwa berdasarkan pelaksanaan di negara maju mengemuka bahwa karakteristik dasar MBM adalah pemberian otonomi yang luas kepada sekolah, partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik yang tinggi, kepemimpinan sekolah yang demokratis dan profesional, serta adanya team work yang tinggi dan profesional.¹⁰

Karakteristik MBM di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pemberian otonomi luas kepada sekolah
MBM memberikan otonomi luas kepada sekolah, disertai seperangkat tanggung jawab pengelolaan sumber daya dan pengembangan strategi sesuai dengan kondisi setempat.
- b. Partisipasi masyarakat dan orang tua
Dalam MBM pelaksanaan program-program sekolah didukung oleh partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik yang tinggi. Masyarakat dan orang tua menjalin kerja sama untuk membantu ssekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- c. Kependidikan yang demokratis dan profesional
Dalam MBM pelaksanaan program-program sekolah didukung oleh adanya kepemimpinan sekolah yang demokrtasis dan profsional. Kepala sekolah adalah manajer pendidikan profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.
- d. Team-Work yang kompak dan transparan

⁹Hasbullah, *Op. cit*, h.67-68

¹⁰Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, Diva Press, Jakarta, 2012, h.39

Dalam MBM keberhasilan program-program sekolah didukung oleh kinerja team-work yang kompak dan transparan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan disekolah. Mereka tidak saling menunjukkan kuasa atau paling berjasa, tetapi masing-masing memberi kontribusi terhadap upaya peningkatan mutu dan kinerja sekolah secara kaffah dalam pelaksanaan program.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dalam konteks MBM, kekuasaan yang dimiliki sekolah mencakup pengambilan keputusan tentang manajemen kurikulum dan pembelajaran, rekrutmen dan manajemen tenaga kependidikan, serat manajemen keuangan sekolah.¹¹

Menurut Jamal Ma'mur Asmani indikator sekolah yang telah menerapkan MBM adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi masyarakat diwadahi melalui komite sekolah
2. Transparansi pengelolaan sekolah
3. Program sekolah realitis
4. Iklim sekolah yang kondusif
5. Beroreantasi mutu, peciptaan budaya mutu
6. Meningkatkan kinerja profesional kepala sekolah dan guru
7. Kepemimpinan sekolah berkembang demokratis
8. Upaya memenuhi fasilitas pendukung KBM meningkat
9. Kesejahteraan guru meningkat
10. Pelayanan berorientasi pada siswa/murid.

Berdasarkan pendapat diatas dapat mengetahui bahwa MBM harus menyadari kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi sekolah supaya mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk kemajuan lembaganya. Ciri-ciri sekolah yang menerapkan manajemen berbasis sekolah MBM, yaitu:

¹¹*Ibid*, h.75-78

1. Upaya meningkat peran serta komite sekolah, masyarakat, DUDI (dunia usaha dunia industri) untuk mendukung kinerja sekolah.
2. Program sekolah disusun dan dilaksanakan dengan mengutamakan kepentingan proses belajar mengajar (kurikulum), bukan kepentingan administrasi saja.
3. Menerapkan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam pengguna sumber daya sekolah (anggaran, personel, dan fasilitas).
4. Mampu mengambil keputusan yang sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan kondisi lingkungan sekolah walau berada dari pola umum atau kebiasaan.
5. Menjamin terpeliharanya sekolah yang bertanggung jawab kepada masyarakat.
6. Meningkatkan profesional prosonel sekolah.
7. Meningkatkan kemandirian sekolah disegala bidang.
8. Adanya keterlibatan semua unsur terkait dalam perencanaan program sekolah (misalnya: KS, guru, komite sekolah, tokoh masyarakat, dan lain-lain).
9. Adanya keterbukaan dalam pengelolaan anggaran pendidikan sekolah.¹²

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam MBM sangat memberikan pengaruh terhadap pengembangan guru. Peran kepala sekolah sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan organisasi yang akan dicapai. Kepala sekolah merupakan faktor penggerak penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan MBM, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja. Dengan begitu, MBM sebagai paradigma baru pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan MBM adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam

¹²*Ibid*, h.99-100

mengimplementasikan MBM di sekolahnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sebagaimana yang tercantum dalam Al-Qur'an surat As-sajdah ayat 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (٢٤)

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami” (Q.S As – sajdah [23:24])

Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai, bobot strategi dari keputusan yang diambil semakin besar. Banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sagir mengemukakan enam faktor yang menentukan tingkat produktivitas, yaitu pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal.

Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam MBM dapat berpengaruh terhadap kinerja guru untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya. Untuk dapat mewujudkan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan MBM, maka kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Salah satu indikator keberhasilan

kepala sekolah dalam menjalankan peran fungsinya adalah dengan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Menurut Brown yang dikutip oleh Hasbullah MBM menekankan pada manajemen sekolah yang fleksibel dan responsive. Fleksibilitas disini dimaksudkan adalah kemampuan sekolah melakukan inovasi dan kreatifitas dalam mengelola lingkungan sekolah dan memotivasi para staf dan guru.¹³ Dengan diterapkannya MBM di sekolah diharapkan guru dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan kreatifitas dan berinovasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan sekolah. Menurut Goodlad dkk yang dikutip oleh B.Suryosubroto menyatakan bahwa otonomi sekolah sangat mempengaruhi tingginya kinerja, fungsi sekolah akan menjadi optimal apabila otonomi kebijakan diberikan pada sekolah.¹⁴ Otonomi yang diberikan kepada sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja sekolah, hal ini dapat memberikan kebebasan kepada setiap karyawan dan guru untuk mengembangkan dirinya untuk kepentingan pendidikan.

Dalam hal ini penulis telah mengadakan wawancara kepada beberapa guru tentang pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah yang di lakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamus, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

¹³ Hasbullah, *Op.cit.* h.77

¹⁴ B. Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004

Tabel I
Indikator Penerapan MBM di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten
Tanggamus

No	Indikator MBM	Jawaban	
		Iya	Tidak
1	Program sekolah yang realistis		✓
2	Upaya memenuhi fasilitas pendukung kbm meningkat	✓	
3	Transparansi pengelolaan sekolah	✓	
4	Meningkatkan kinerja profesional kepala sekolah dan guru	✓	
5	Kesejahteraan guru meningkat	✓	
6	Partisipasi masyarakat melalui komite sekolah	✓	
7	Pelayanan berorientasi pada siswa	✓	

Sumber: Pra Survey tanggal 3-7 Mei wawancara dengan kepala MAN 1 Tanggamus Tahun Ajaran 2016/2017

Dari data tabel diatas dan hasil wawancara yang penulis lakukan, kepala sekolah MAN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamus terindikasi memenuhi indikator kepala sekolah sebagai stakeholder yang telah menerapkan MBM harus disesuaikan dengan keadaan dan karakteristik atau indikator implementasi berbasis sekolah, selain itu peran semua stakeholder sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan/sekolah, serta peningkatan kinerja guru yang didukung dengan adanya fasilitas belajar mengajar yang memadai. Sekaligus dapat meningkatkan kompetensi profesional dalam mengajar dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar anak didiknya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Waka Kurikulum MAN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamus beliau menyatakan bahwa kepala sekolah di MAN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamus ini sering menunjukkan kepribadian yang baik kepada sesama guru maupun siswa-siswinya dan seluruh warga sekolah. Banyak ditunjukkan pada saat berkomunikasi maupun sebatas berpapasan seperti senyum dan menyapa, kepala sekolah memang sering mengajak guru untuk menciptakan suasana yang kondusif di sekolah beliaupun sering mendorong para guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya dengan maksud mengingatkan menyadari tugas dan kewajiban kami sebagai seorang guru, dan mengajar sebagai dengan jurusan yang dimiliki.¹⁵

Seperti yang tertuang dalam UU No.14 Tahun 2005 pasal 1 menjelaskan 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”.¹⁶

Mengutip pendapatnya Oemar Hamalik bahwa: Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.¹⁷

¹⁵ Yeni Efriyenti, S.Pd *Hasil Wawancara pada Tanggal 4 April 2016*

¹⁶ UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dalam Hasbulla, *Otonomi Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h.180

¹⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendekatan Kompetensi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, h.36

Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja adalah *performance* atau kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.¹⁸ Menurut Anwar prabu Mangkunegara bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹ Dapat dikatakan pula bahwa prestasi merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.²⁰

Berdasarkan konteks di atas yang dimaksud kinerja guru adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mencerdaskan kehidupan bangsa secara komprehensif. Artinya, kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Sebab baik tidaknya kinerja guru dapat terlihat dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang dimiliki seorang guru di samping kualifikasi akademik.

Guru tersebut artinya dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal agar keberhasilan pelajaran dapat tercapai.

¹⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP Dharma Bakti, Jakarta, 2009, h.318

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, h.78

²⁰Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center For Akademik Publishing Service), Yogyakarta, 2012, h.199

Pendapat ini relevan dengan Q.S. Al-Anfal: 60. Sebagai mana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ
وَأَخْرَيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ
إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تظَلُمُونَ

Artinya: “Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).”
(Q.S Al- Anfaal : 60)

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dikutip dalam buku departemen pendidikan nasional menjelaskan bahwa: Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.²¹

Adapun indikator kinerja guru menurut Natawijaya dan Sanusi sebagai mana dikutip oleh Riduwan, yaitu:

1. Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya
2. Mengelola program belajar-mengajar
3. Pengelolaan kelas
4. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
5. Penguasaan landasan-landasan kependidikan
6. Pengelolaan interaksi belajar-mengajar
7. Penilaian prestasi siswa
8. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
9. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah
10. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan

²¹Op. Cit, h.319

untuk kepentingan peningkatan mutu.²²

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MBM), penilaian kinerja diarahkan pada kriteria kinerja guru seorang pemegang jabatan, suatu tim atau suatu unit kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan.

Dengan demikian, kinerja guru merupakan faktor yang dominan menentukan berhasil atau tidaknya kualitas pembelajaran. Guru yang mempunyai tingkat kinerja yang bagus maka dengan tidak langsung meningkatkan prestasi belajar siswa yang bisa dinilai dengan menggunakan evaluasi tes terhadap pelajaran yang dipelajari oleh siswa tersebut. Seorang guru mempunyai tingkat kinerja yang bagus akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga senang dan antusias terhadap pelajaran yang diikuti.

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti manajemen berbasis madrasah (MBM) di MAN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamusterkait dengan indikator kinerja guru bila dilihat dari teori MBM diatas, guru di MAN 1 Tanggamus

²²Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, bandung, 2013, h.142

Kabupaten Tanggamus dapat dikatakan belum terindikasi memenuhi indikator kinerja guru hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik terutama dalam mengelola program pembelajaran, dan masih banyak yang kadang-kadang melaksanakan evaluasi pembelajaran dan tidak menggunakan media dengan relevan.

Dan masih kurangnya sarana dan prasarana yang minim, sarana yang ada dalam proses belajar mengajar pada umumnya dalam dunia pendidikan adalah ketersediaan ruang kelas dan sarana sebagai penunjang yang lainnya. Sarana dan prasarana tersebut merupakan faktor utama dalam yang memberikan kinerja terhadap guru dalam bekerja.

Maka implementasi manajemen berbasis madrasah perlu diterapkan guna meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamus guna meningkatkan kemampuan personalnya. Karena dengan meningkatkan kinerja guru tersebut maka dapat memutakhirkan proses belajar mengajar terlaksana dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Proses belajar mengajar dikatakan baik dan berhasil manakalah kinerja guru terindikasi baik.

Kinerja guru yang diharapkan dalam lingkungan pendidikan adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator:
 - a) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan,
 - b) menyesuaikan analisa materi pembelajaran,
 - c) menyusun program semester,
 - d) menyusun program pembelajaran,
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan indikator:
 - a) tahap pra instruksional,
 - b) tahap instruksional,
 - c) tahap evaluasi dan tindak lanjut,
 - d) melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar,
 - e) mengakhiri pembelajaran;
3. Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar (mengevaluasi) dengan indikator:
 - a) evaluasi sumatif,
 - b) evaluasi formatif,
 - c) laporan hasil evaluasi,
4. Dimensi kemampuan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dengan indikator:
 - a) memberikan tugas,
 - b) memberikan bahan bacaan,
 - c) tugas membantu guru;
5. Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator:
 - a) memberikan bimbingan khusus,
 - b) penyederhanaan.²³

Sebagaimana penulis melakukan pra-survey di lapangan untuk melihat kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamus maka penulis tuangkan dalam bentuk tabel dibawah ini:

²³Supardi, *Kinerja Guru*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, h.23-24

Tabel II
Kinerja Guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung
Kabupaten Tanggamus

No	Indikator	Hasil Kinerja Guru		
		Baik	Kurang baik	Belum baik
1	Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya	✓		
2	Mengelola program belajar mengajar		✓	
3	Pengelolaan kelas	✓		
4	Penggunaan media dan sumber pembelajaran		✓	
5	Penggunaan landasan-landasan kependidikan	✓		
6	Pengelolaan intraksi belajar mengajar		✓	
7	Penilaian prestasi belajar siswa	✓		
8	Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan	✓		
9	Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah	✓		
10	Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu guru		✓	

Sumber: Pra Survey tanggal 3-7 Mei wawancara dengan kepala MAN 1 Tanggamus Tahun Ajaran 2016/2017

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tersebut belum terindikasi memenuhi indikator kinerja guru. Karena masih ada guru yang belum

mengelola program pembelajaran dengan baik seperti menyiapkan RPP setiap akan mengajar, masih ada guru yang belum menggunakan media pembelajaran yang relevan, masih ada guru yang tidak melaksanakan evaluasi pembelajaran.

B. Rumusan Masalah

Suatu masalah biasanya timbul dikarenakan adanya kesenjangan antara teori dan konsep-konsep dengan kenyataan dilapangan penelitian. Masalah dalam penelitian ini merupakan suatu langkah pertama dari penelitian dan masalah adalah segala bentuk persoalan yang perlu dicari penyelesaiannya, atau kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya, sebagaimana dikemukakan oleh :

Winarno Surakhmad “ masalah ialah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya ”.²⁴

Sugiyono “ masalah itu kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi ”.²⁵

Nana Sudjana “masalah adalah inti persoalan dari yang tersirat dalam judul penelitian, masalah adalah pertanyaan yang dianggap sengaja diajukan untuk mencari jawaban melalui penelitian ”.²⁶

²⁴ Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmu Dasar Metode Teknik, Tarsito, Bandung: 1982, h. 34

²⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Alfabeta, Bandung: 2011, h. 55

²⁶ Nana Sudjana, Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Sinar Baru. Bandung:1988. h. 84

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru diMAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus?
2. Faktor-Faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Berbasis Madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang ada di dalam mengimplementasikan Manajemen Berbasis Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai informasi bahwa Manajemen Berbasis Madrasah adalah strategi untuk memperbaiki pendidikan dengan memindahkan kewenangan pengambilan keputusan yang penting dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah kepada pengelola sekolah.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala kinerja guru terhadap penerapan MBM.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah

1. Pengertian Implementasi

Konsep implementasi makin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang memberikan kontribusi pemikiran tentang kontribusi pemikiran tentang implementasi kebijakan sebagai salah satu tahap dari proses kebijakan. Wahab dan beberapa penulis menetapkan tahap implementasi pada posisi yang berbeda, namun pada prinsipnya setiap kebijakan public selalu ditindaklanjuti dengan implementasi.²⁷

Implementasi dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses.²⁸ Pandangan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Edward III bahwa tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuatan tidak akan terlaksanakan. Implementasi merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola *input* menghasilkan *output* atau *outcomes* bagi masyarakat.²⁹

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, “implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para

²⁷ Akib, Header dan Antonius Tarigan, “Artikulasi Konsep Implementasi: Perspektif, Model dan Criteria Pengukurannya,” *Jurnal Baca*, Volume 20 Juni 2017, Universitas Pebabri Makassar, 2008, h. 117

²⁸ Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin, *Policy Implementasi And Bureaucracy*, Second Edition, The Dorsey Press, Chicago-Illionis, 1986, h. 15

²⁹ Edwar III, George C (edited), *Public Policy Implementing*, Jai Press Inc, London-England. Goggin, Malcolm L et al. 1990, h.1

implemtor kepada kelompok sasaran sebagai upaya untuk mewujudkan perencanaan tau pelaksanaan”.³⁰

Menurut Agustino, “ implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran itu sendiri”.³¹

Ripley dan Franklin (dalam Winarno) menyatakan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuangan, atau suatu jenis keluaran yang nyata. Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.

Grindle (dalam Winarno), memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan yang memudahkan tujuan-tujuan itu bias direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah.

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier menjelaskan makna implementasi, “ pelaksanaan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau atau keputusan-keputusan eksekutuf yang

³⁰ Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis dari Formulasi ke Implementasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1991, h. 21

³¹ Agostiono, *Implemntasi Publik Model Van Meter Dan Van Horn*, <http://kertyawitaradya.wordpress>, diakses 20 Juni 2017, h. 139

penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasi”.³²

Kesulitan proses implementasi dapat kita lihat dari pernyataan seorang ahli studi Eugne Bardach melukiskan kerumitan dalam proses implementasi menyatakan pernyataannya sebagai berikut: “ adalah cukup untuk membuat sebuah program umum yang kelihatanya bagus diatas kertas. Lebih sulit lagi merumuskan dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengaranya mengenakan bagi telinga pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka anggap klien”.³³

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh aktor pelaksana kebijakan dengan sarana-sarana pendukung berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Pengertian Manajemen Berbasis Madrasah

Istilah Manajemen Berbasis Madrasah merupakan terjemah dari” *school basedmanagement*” atau Manajemen Berbasis Madrasah (MBM). Istilah ini pertama

³² Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier, *Implementasi and Public Policy*, Scott Foresman and Company, USA, 1983, h. 139

³³ *Ibid*, h. 141

kali muncul di Amerika Serikat ketika masyarakat mulai mempertanyakan relevansi pendidikan dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat setempat.³⁴ MBM merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.

Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan.

BPPN dan Bank Dunia memberi pengertian bahwa MBM merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan, yang ditangani oleh otonomi luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat dan dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.³⁵ Sedangkan pengertian MBM menurut beberapa tokoh antara lain:

- a. Menurut Wohlstetter dan Mohrman yang dikutip oleh Hasbullah, MBM yaitu sebuah pendekatan politis untuk mendesain ulang organisasi sekolah

³⁴E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, h. 24

³⁵*Ibid*, h. 11

dengan memberi kewenangan dan kekuasaan kepada partisipan sekolah pada tingkat guna memajukan sekolahnya.³⁶

- b. Menurut E. Mulyasa, memberi pengertian MBM merupakan bentuk Alternatif sekolah dalam program desentralisasi bidang pendidikan yang ditandai oleh otonomi luas ditingkat sekolah, partisipasi masyarakat, dan dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.³⁷
- c. Menurut Myers dan Stonehill yang dikutip oleh Nurkolis MBM adalah strategi untuk memperbaiki pendidikan dengan menstransfer otoritas pengambilan keputusan secara signifikan dari pemerintah pusat dan daerah ke sekolah secara individual.³⁸

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa MBM merupakan bentuk otonomi yang diberikan kepada sekolah dalam mengelola sekolahnya masing-masing, dengan adanya partisipasi masyarakat, dan seluruh personel dalam proses pengambilan keputusan tentang anggaran, personel dan kurikulum sehingga dapat meningkatkan kinerja sekolah. Dengan pemberian kekuasaan yang besar pada sekolah. Disertai seperangkat tanggung jawab dan pengalihan kewenangan pengambilan keputusan level sekolah, maka sekolah diharapkan lebih mandiri dan mampu menentukan arah pengembangan yang sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat.

³⁶Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, h. 67

³⁷Ibid, h. 67

³⁸Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah (Teori, Model, dan Aplikasi)*, Grasindo, Jakarta, 2002, h. 3

3. Tujuan Manajemen Berbasis Madrasah

Tujuan penerapan Manajemen Berbasis Madrasah adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum, baik itu menyangkut kualitas pembelajaran, kualitas kurikulum, kualitas sumber daya manusia, guru maupun tenaga kependidikan secara umum, bagi sumber daya manusia, peningkatan kualitas bukan hanya meningkatnya pengetahuan dan keterampilannya, melainkan meningkatkan kesejahteraannya pula.

Menurut Hadiyanto yang dikutip oleh Hasbullah MBM secara umum untuk menjadikan agar sekolah lebih mandiri atau memberdayakan sekolah melalui pemberian wewenang (otonomi), fleksibilitas yang lebih besar kepada sekolah dalam mengelola sumber daya dan mendorong partisipasi warga sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan.³⁹ Sedangkan menurut Malen tujuan MBM adalah untuk meningkatkan semua kinerja sekolah yaitu menyangkut efektivitas, kualitas, efisiensi, inovasi, relevansi, dan pemerataan serta akses pendidikan.⁴⁰

Sementara itu, menurut Direktorat SLTP Departemen Pendidikan Nasional (2002), secara khusus tujuan implementasi MBM adalah:

- a. Meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kemandirian, fleksibilitas, partisipasi, keterbukaan, kerja sama, akuntabilitas, dan inisiatif sekolah dalam mengelola, memanfaatkan, dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.

³⁹Hasbullah. *Op.cit*, h. 72

⁴⁰*Ibid*, h. 48

- b. Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan melalui pengambilan keputusan secara bersama.
- c. Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah untuk meningkatkan mutu sekolah.
- d. Meningkatkan kompetensi sehat antar sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah.⁴¹

4. Manfaat Manajemen Berbasis Madrasah

Manfaat Manajemen Berbasis Madrasah akan menghasilkan nilai positif bagi sekolah antara lain sebagai berikut:

- a. Sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi sekolah yang bersangkutan sehingga sekolah dapat lebih mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada.
- b. Sekolah lebih mengetahui kebutuhan skala prioritas.
- c. Pengambilan keputusan lebih partisipatif terutama dalam hal:
 - 1) Menetapkan sasaran peningkatan mutu
 - 2) Menyusun rencana peningkatan mutu
 - 3) Melaksanakan rencana peningkatan mutu
 - 4) Melakukan evaluasi pelaksanaan peningkatan mutu.
- d. Penggunaan dana lebih efektif dan efisiensi sesuai dengan skala prioritasnya.
- e. Keputusan bersama lebih menciptakan transparansi dan demokrasi.
- f. Dapat lebih meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Menumbuhkan persaingan sehat sehingga diharapkan adanya upaya inovatif.⁴²

Diharapkan, dengan merupakan manajemen pola MBM, sekolah lebih berdaya dalam beberapa hal berikut:

- a. Diharapkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi sekolah tersebut.

⁴¹*Ibid*, h. 72-73

⁴²Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, Divapress, Yogyakarta, 2012, h.

- b. Mengetahui sumber daya yang dimiliki dan input pendidikan yang akan dikembangkan.
- c. Mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk kemajuan lembaganya.
- d. Bertanggung jawab terhadap orang tua, masyarakat, lembaga terkait, dan pemerintah dalam penyelenggaraan sekolah.
- e. Persaingan sehat dengan sekolah lain dalam usaha-usaha kreatif-inovatif untuk meningkatkan layanan dan mutu pendidikan.
- f. Upaya meningkatkan peran serta komite sekolah, masyarakat, DUDI (dunia usaha dan dunia industri) untuk mendukung kinerja sekolah.
- g. Program sekolah disusun dan dilaksanakan dengan mengutamakan kepentingan proses belajar mengajar (kurikulum), bukan kepentingan administrasi saja.
- h. Menerapkan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya sekolah (anggaran, personel, dan fasilitas).
- i. Mampu mengambil keputusan yang sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan kondisi lingkungan sekolah walau berada dari pola umum atau kebiasaan.
- j. Menjamin terpeliharanya sekolah yang bertanggung jawab kepada sekolah.
- k. Meningkatkan profesionalisme personel sekolah.
- l. Meningkatnya kemandirian sekolah disegala bidang.
- m. Adanya keterlibatan semua unsur terkait dalam perencanaan program sekolah, misal KS, guru, komite sekolah, tokoh masyarakat, dan lain-lain.
- n. Adanya keterbukaan dalam pengelolaan anggaran pendidikan sekolah.⁴³

5. Karakteristik Manajemen Berbasis Madrasah

Manajemen Berbasis Madrasah memiliki karakteristik yang perlu dipahami oleh sekolah yang akan menerapkannya. Dengan kata lain, jika sekolah ingin sukses dalam penerapan MBM, sejumlah karakteristik MBM perlu dimiliki. Karakteristik MBM tidak dapat dipisahkan dengan karakteristik sekolah efektif. Jika MBM merupakan wadah/kerangka, sekolah efektif merupakan isinya. Oleh karena itu, karakteristik MBM memuat secara inklusif elemen-elemen sekolah efektif yang dikategorikan menjadi input, proses dan output.

⁴³*Ibid*, h. 54-55

Manajemen Berbasis Madrasah memiliki karakteristik sama dengan sekolah yang efektif yaitu:

- a. Memiliki output (prestasi pembelajaran dan manajemen sekolah yang efektif) yang diharapkan oleh visi dan misi.
- b. Efektifitas proses belajar mengajar yang tinggi.
- c. Peran kepala sekolah yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia.
- d. Analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, dan imbalan jasa tenaga kependidikan dan guru yang dapat memenuhi kebutuhan nafkah hidupnya, sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik.
- e. Pertanggung jawaban (akuntabilitas) sekolah terhadap keberhasilan program yang telah dilakukan.
- f. Pengelolaan dan penggunaan anggaran yang sepantasnya dilakukan oleh sekolah sesuai kebutuhan riil untuk meningkatkan mutu layanan belajar.⁴⁴

Karakteristik MBM bisa diketahui antara lain dari bagaimana sekolah dapat mengoptimalkan kinerjanya, proses pembelajaran, pengelolaan sumber belajar, profesionalisme tenaga kependidikan, serta sistem administrasi secara keseluruhan. Sejalan dengan itu, Saud yang dikutip oleh Jamal Ma'mur Asmani menyatakan berdasarkan pelaksanaan di Negara maju mengemuka bahwa karakteristik dasar MBM adalah otonomi yang luas kepada sekolah, partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik yang tinggi, kepemimpinan sekolah yang demokratis dan profesional, serta adanya team work yang tinggi dan profesional.⁴⁵

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa karakteristik MBM adalah pemberian otonomi yang besar kepada sekolah. Dengan adanya otonomi di tingkat

⁴⁴Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Alfabeta cv, Bandung, 2012, h.161

⁴⁵Jamal Ma'mur Asmani, *Op.cit*, h.57

sekolah, diharapkan sekolah dapat lebih mandiri dan memberdayakan sekolah melalui pemberian otonomi yang lebih luas.

6. Indikator Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah

- a. Partisipasi masyarakat melalui komite sekolah
- b. Transparansi pengelolaan sekolah
- c. Program sekolah yang realistis
- d. Iklim sekolah yang kondusif
- e. Penciptaan budaya mutu
- f. Meningkatkan kinerja profesional kepala sekolah dan guru
- g. Kepemimpinan sekolah berkembang demokratis
- h. Upaya memenuhi fasilitas KBM meningkat
- i. Kesejahteraan guru meningkat
- j. Pelayanan berorientasi pada siswa⁴⁶

7. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah

MBM pada dasarnya dimaksudkan untuk mengurangi peran pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan, sebaliknya memberikan kesempatan kepada sekolah untuk mengelola sumber daya yang dimiliki oleh sekolah itu sendiri. Dengan demikian, akan terjadi perubahan paradigma manajemen sekolah, yaitu yang semula diatur oleh birokrasi di luar sekolah menuju pengelolaan yang berbasis pada potensi internal sekolah itu sendiri.

MBM memerlukan upaya integrasi dan penyesuaian sehingga pelaksanaan pengaturan berbagai komponen sekolah tidak akan tumpang tindih, berbenturan dan saling lempar tugas dan tanggung jawab. Dengan begitu, tujuan yang telah ditetapkan

⁴⁶*Ibid*, h. 78

dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pelaksanaan MBM dalam kerangka desentralisasi pendidikan melalui:

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan, sebagai berikut:

- a. Sekolah dituntut mampu menampilkan pengelolaan sumber daya secara transparan, demokratis, tanpa monopoli, dan tanggung jawab terhadap masyarakat maupun pemerintah.
- b. Peran pemerintah merumuskan kebijakan pendidikan yang menjadi prioritas nasional dan merumuskan pelaksanaan MBM.
- c. Perlu dibentuk school souncil, (dewan sekolah/komite sekolah) yang anggotanya terdiri dari guru, kepala sekolah, orang tua peserta didik dan masyarakat.
- d. MBM menuntut perubahan perilaku kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi menjadi lebih profesional dan manajerial dalam pengoprasian sekolah.
- e. Dalam meningkatkan profesionalisme dan kemampuan manajemen yang terkait dengan MBM perlu diadakan pelatihan dan sejenisnya.
- f. Keefektifan MBM dapat dilihat dari indikator-indikator sejauh mana sekolah dapat mengoptimalkan kinerja organisasi sekolah, proses pembelajaran, pengelolaan sumberdaya manusia dan administrasi.⁴⁷

Implementasi MBM akan berlangsung secara efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoprasikan sekolah, dana yang cukup agar sekolah mampu menggaji staf sesuai dengan fungsinya, sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar serta dukungan masyarakat.

⁴⁷Hasbullah, *Op.cit*, h. 81

B. Konsep Dasar Tentang Kinerja Guru

1. Definisi Guru dan Syarat-syarat Menjadi Guru

a. Guru

Guru adalah istilah yang lazim digunakan oleh kalangan masyarakat untuk seseorang yang melakukan kegiatan pendidikan baik di lembaga formal maupun bukan.⁴⁸ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, dan mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁹

Jadi guru menurut penulis adalah orang yang diberi amanah untuk mendidik, melatih, membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan dari segenap potensi yang ada pada peserta didik melalui jalur pendidikan formal dan non formal sesuai dengan tujuan yang diharapkan masyarakat yaitu agar peserta didik mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya .

b. Syarat-syarat Menjadi Guru

Adapun syarat-syarat menjadi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok:

1) Persyaratan administrative

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan

⁴⁸ Sofan Amri, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah dalam Teori, Konsep & Analisi*, PT. Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2013

⁴⁹Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No.14 th.2005), Sinar Grafika, Jakarta, h. 2

(warga Negara Indonesia), umur (sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan baik, mengajukan permohonan.

2) Persyaratan teknis

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

3) Persyaratan psikis

Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan dan memiliki jiwa pengabdian. Di samping itu, guru juga dituntut untuk bersifat pragmatis dan realistis, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru harus juga mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun.

4) Persyaratan fisik

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana cara berpakaian. Sebab bagaimana pun guru akan

selalu dilihat/diamati dan bahkan dinilai oleh para siswa/anak didiknya.⁵⁰

Adapun syarat-syarat menjadi Guru dikutip oleh Oemar Hamalik diantaranya:

1. Harus memiliki bakat sebagai guru
2. Harus memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
4. Memiliki mental yang sehat
5. Berbadan sehat
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
7. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
8. Guru adalah seorang warga Negara yang baik⁵¹

2. Konsep Tentang Kinerja Guru

Pengertian 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.⁵²

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *Job performance* dan disebut juga dengan aktual *performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari

⁵⁰ Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, h. 126-127

⁵¹ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, h. 118

⁵² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012, cet ke-1, h. 95

kinerja yang dikatakana oleh para ahli, namun semuanya mempunyai kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.⁵³

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁵⁴ Wahjosumijo juga mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang diukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok suatu unit kerja.⁵⁵ Selanjutnya Fahmi mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai dan diperoleh suatu organisasi atau perusahaan baik yang bersifat *profit Orientid dan Non Profit Orientid* yang dihasilkan selama ukuran waktu tertentu.⁵⁶

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru adalah 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. Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka akan diuraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengetahuan keduanya.

⁵³*Ibid*, h. 96

⁵⁴ Sulistiyorini, *Hubungang antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Organisasidengan Kinerja Guru*, Media Ilmu, Jakarta, 2001, h. 62

⁵⁵ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 430

⁵⁶ Ilham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung, 2010, h. 2

Sedangkan guru adalah orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotor. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu: “ Guru adalah pendidik professional 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.⁵⁷

Dalam kamus bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja.”⁵⁸ Menurut Fatta kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara Sedarmayanti berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.⁵⁹

Natawijaya dan Sanusi seperti dalam bukunya Riduwan, mengemukakan secara konseptual dan umum, kinerja guru mencapai tiga aspek kompetensi yaitu: kompetensi professional, kompetensi sosial, kompetensi personal.⁶⁰

1. Kompetensi profesional mencakup:

⁵⁷ Tim Penyusun, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, h. 2

⁵⁸ Momon Sudarma, *Profesi Guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Cet ke-1, h. 134

⁵⁹ Momon Sudarma, *Loc.Cit*

⁶⁰ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2013, Cet, ke-5, h. 142

- a) Penguasaan materi pengajaran, terdiri atas penguasaan bahan yang akan diajarkan beserta konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan tersebut.
 - b) Penguasaan bahan dan penghayatan terhadap landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan
 - c) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa
2. Kompetensi sosial, mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan tujuan kerja dan lingkungan sosial pada saat tugas guru.
 3. Kompetensi personal (pribadi) mencakup:
 - a) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugas sebagai guru dan keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya;
 - b) Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh seorang guru
 - c) Pencapaian upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi siswanya.⁶¹

Kemudian, pandangan lain dikemukakan oleh Samsudin. Dalam pandangannya kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau

⁶¹ Riduwan, *Loc. Cit*

sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentoso yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Merujuk pada uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja, baik dalam bentuk dokumen, maupun efek dari proses pembelajaran yang berkembang dalam diri peserta didik sebagai bagian dari proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaannya seorang guru memainkan peran dalam peran yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih.

3. Standar Kualitas Kinerja Guru

Kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa:

Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁶²

⁶² Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP. Darma Bakti, Jakarta, 2009, h. 319

Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh ke dalam empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.⁶³

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi (1) pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan; (2) guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik; (3) guru mampu mengembangkan kurikulum; (4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran; (5) guru mampu melaksanakan pembelajaran; (6) guru mampu melakukan evaluasi hasil belajar; (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik.⁶⁴

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa kemampuan pedagogik guru bukanlah hal yang sederhana. Oleh karena itu, guru secara terus menerus belajar sebagai upaya meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pedagogiknya. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

⁶³ UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (1)

⁶⁴ Syaiful Salaga, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Jakarta, 2011, h. 32

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas. Guru pun harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kriteria kompetensi pedagogik meliputi:

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik;
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik;
- 8) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, dan
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁶⁵

2. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh perasaan ikhlas, bangga, dan atas panggilan jiwa karena Allah SWT akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi yang berkualitas baik akhlak maupun inteligensinya. Walau berat tantangan dan rintangan yang dihadapi, dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus tegar. Seorang panutan guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadiannya.

⁶⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Op. Cit*, h. 322

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa “kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik”.⁶⁶

Adapun kompetensi kepribadian tersebut diantaranya:

- 1) Kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- 2) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama
- 3) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan system nilai yang berlaku di masyarakat;
- 4) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru, misalnya sopan santun dan tata kerama;
- 5) Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaharuan dan kritik.⁶⁷

3. Kompetensi Sosial

Guru dimata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.

Kompetensi sosial yang berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individu maupun secara kelompok.⁶⁸

⁶⁶ UU Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1)

⁶⁷ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Kencana, Jakarta, 2009, h. 278

⁶⁸ *Ibid*, hlm., 279

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan, dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Adapun kriteria kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran dalam bidang mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁶⁹

Agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, maka pengajar harus memberdayakan diri sendiri dan para siswanya. Siswa diharapkan mempunyai kompetensi yang diajarkan. Mereka diposisikan sebagai subjek belajar, sedangkan guru sebagai fasilitator. Guru yang profesional adalah guru yang dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik. Dalam mengajar diperlukan keterampilan yang dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

⁶⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Op. Cit.*, hlm., 325

Keterampilan guru dalam proses belajar mengajar antara lain. (a) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (b) keterampilan menjelaskan, (c) keterampilan bertanya, (d) keterampilan memberi penguatan, (e) keterampilan menggunakan media pembelajaran, (f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, (g) keterampilan mengelola kelas, (h) keterampilan mengadakan variasi, dan (i) keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil.⁷⁰

Berdasarkan pendapat di atas, maka kompetensi sosial seorang guru, berhubungan dengan kemampuan guru dalam berinteraksi dengan masyarakat, baik secara individu maupun kelompok.

4. Indikator Kinerja Guru

Adapun indikator kinerja guru menurut Natawijaya dan Sanusi sebagaimana dikutip oleh Riduwan sebagai berikut:

- a) Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya
- b) Mengelola program belajar-mengajar
- c) Pengelolaan kelas
- d) Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- e) Penguasaan landasan-landasan kependidikan
- f) Pengelolaan interaksi belajar-mengajar
- g) Penilaian prestasi siswa
- h) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- i) Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah
- j) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu.⁷¹

⁷⁰ Ali Mudlofir, *pendidik profesional*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, Cet ke-2, hlm., 82

⁷¹ *Ibid*, hlm., 142

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Menguasai Bahan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan “Menguasai Bahan” bagi seorang guru, akan mengandung dua lingkup penguasaan Materi, yakni:

- a. Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah
- b. Menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi.

Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah, yang dimaksudkan hal ini guru harus menguasai bahan sesuai dengan materi atau cabang ilmu pengetahuan yang dipegangnya, sesuai dengan yang tertera dalam kurikulum sekolah. Kemudian agar dapat menyampaikan materi itu lebih mantap dan dinamis, guru juga harus menguasai bahan pelajaran lain yang dapat memberi pengayaan serta memperjelas dari bahan-bahan studi yang dipegang guru tersebut.

2) Mengelola program belajar mengajar

Guru yang kompeten juga harus mampu mengelola program belajar mengajar. Dalam hal ini ada beberapa langkah yang harus ditempuh oleh guru.

Langkah-langkah itu adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan tujuan instruksional/pembelajaran
- b. Mengetahui dan dapat menggunakan proses intruksional yang tepat
- c. Melaksanakan program belajar mengajar
- d. Mengetahui kemampuan anak didik
- e. Merencanakan dan melaksanakan program Remedial.⁷²

⁷² Sardiman, *Op. Cit.* hlm., 164-168

3) Mengelolah kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut mampu mengelolah kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untk berlangsungnya proses belajar mengajar. Kalau belum kondusif, guru harus berusaha seoptimal mungkin untuk membenahinya. Oleh karena itu, kegiatan mengelolah kelas akan menyangkut “mengatur tata ruang kelas yang memadai untuk pengajaran” dan “menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi”.

4) Menggunakan Media/Sumber

Berikut ini adalah beberapa langkah yang perlu diperhatikan oleh guru dalam menggunakan media.

- a. Mengenal, memilih dan menggunakan sesuatu media
- b. Membuat alat-alat bantu pelajaran yang sederhana
- c. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar.
- d. Menggunakan buku pegangan/buku sumber
- e. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar
- f. Menggunakan unit *microteaching* dalam program pengalaman lapangan.

5) Menguasai landasan-landasan kependidikan

Pendidikan adalah serangkaian usaha untuk pengembangan bangsa. Pengembangan bangsa itu akan dapat diwujudkan secara nyata dengan usaha menciptakan ketahanan nasional dalam rangka mencapai cita-cita bangsa. Mengingat hal itu, maka system pendidikan akan diarahkan kepada perwujudan keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara pengembangan kuantitas dan pengembangan kualitas serta antara aspek lahiriah dan aspek rohaniah.

Rumusan pendidikan Nasional sebagaimana diuraikan di atas, didasari pada Pancasila dan UUD 1945. Pancasila sebagai landasan idiil dan UUD 1945 merupakan landasan konstitusional. Di dalam UUD 1945 Bab XIII pasal 31 dijelaskan bahwa:

- a. Tiap-tiap warga Negara berhak mendapat pengajaran.
- b. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pengajaran nasional, yang diatur dengan UU.

6) Mengelola Interaksi Belajar Mengajar

Agar mampu mengelola interaksi belajar mengajar, guru harus menguasai bahan/materi, mampu mendesain program belajar mengajar, mampu menciptakan kondisi kelas yang kondusif, terampil memanfaatkan media dan memilih sumber serta memahami landasan-landasan pendidikan sebagai dasar bertindak.

7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran

- a. Mengumpulkan data hasil belajar siswa
 - 1) Setiap kali ada usaha mengevaluasi selama pelajaran berlangsung
 - 2) Pada akhir pelajaran
- b. Menganalisis data hasil belajar siswa. Dengan langkah ini guru akan mengetahui:
 - 1) Siswa yang menemukan pola-pola belajar yang lain
 - 2) Keberhasilan atau tidaknya siswa dalam belajar
- c. Menggunakan data hasil belajar siswa, dalam hal ini menyangkut:
 - 1) Lahirnya *feed back* untuk masing-masing siswa dan ini perlu diketahui

oleh guru;

- 2) Adanya *feed back* itu maka guru akan menganalisis dengan tepat *follow up* atau kegiatan-kegiatan berikutnya.

8) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah.

Dalam tugas dan perannya di sekolah guru juga sebagai pembimbing ataupun konselor/penyuluh. Itulah sebabnya guru harus mengetahui fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah, agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

Adapun prinsip-prinsip konsling bimbingan dan penyuluhan di lembaga pendidikan/sekolah, yakni:

- a. Konsling/penyuluhan merupakan bantuan yang diberikan secara sengaja
- b. Prosesnya dilaksanakan melalui hubungan antarpersonal
- c. Sasaran konsling adalah konsling atau klien yakni, mahasiswa (siswa) agar dapat mengatasi hambatan yang dialami pada proses perkembangannya
- d. Tujuannya memberikan tuntunan agar konsling atau klien tadi mampu memilih dan menentukan cara-caranya sendiri untuk mengatasi hambatannya.

9) Mengetahui dan menyelenggarakan Administrasi Sekolah

Administrasi sekolah berasal dari dua kata, administrasi dan sekolah. Administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan penyusunan keterangan-keterangan secara sistematis dan pencatatan secara tertulis dengan maksud untuk memperoleh suatu ikhtisar mengenai keterangan-keterangan itu dalam keseluruhan dalam kaitannya satu sama lain.

Dari sekian kegiatan itu sebenarnya pada garis besarnya administrasi sekolah atau administrasi kelas dapat dikatakan sebagai kegiatan catat-mencatat dan lapor melapor secara sistematis mengenai informasi tentang suatu sekolah/kelas. Dengan demikian, ada dua pekerjaan pokok dalam administrasi sekolah/kelas bagi guru, yakni recording (catat-mencatat) dan reporting (lapor-melapor)

- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Hal yang penting bagi guru adalah guru juga harus dapat membaca dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan. Dengan ini berarti guru akan mendapatkan masukan yang biasa diterapkan untuk keperluan proses belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan tugas ilmu dan penelitian itu sendiri. Tugas-tugas itu adalah sebagai berikut:

- a. Mencandran atau mengadakan deskripsi maksudnya memberikan gambaran secara jelas mengenai hal-hal yang dipersoalkan
- b. Menerangkan (esplansi) maksudnya menerangkan kondisi-kondisi yang mendasari terjadinya peristiwa-pristiwa.
- c. Menyusun Teori maksudnya penelitian akan mencari dan merumuskan hukum-hukum atau mengenai hubungan antara kondisi yang satu dengan kondisi yang lain atau hubungan peristiwa yang satu dengan peristiwa yang lain.
- d. Prediksi maksudnya ilmu dan penelitian bertugas membuat prediksi atau ramalan, estimasi dan proyeksi mengenai peristiwa-pristiwa yang bakal terjadi atau gejala-gejala yang akan muncul.
- e. Pengendalian maksudnya dengan penelitian berarti melakukan tindakan-tindakan guna mengendalikan peristiwa-pristiwa atau gejala-gejala.⁷³

⁷³*Ibid*, hlm., 169-180

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁷⁴ Maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan atau penelitian deskriptif kualitatif dimana pengertian metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.⁷⁵

Menurut Bogdan, rancangan penelitian kualitatif diibaratkan seperti orang mau piknik, sehingga ia baru tahu tempat yang akan dituju, tetapi belum tentu tahu pasti apa yang ditempat itu. Ia akan tahu setelah memasuki objek, dengan cara membaca berbagai informasi tertulis, gambar-gambar, berfikir dan melihat objek dan aktifitas orang yang ada disekelilingnya, melakukan wawancara dan sebagainya.⁷⁶

Alasan mengapa penulis menggunakan penelitian kualitatif, yaitu karena penelitian kualitatif bukan hanya sekedar menghasilkan data atau informasi yang

⁷⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Alfabeta, Cetakan Ke 1, Bandung, 2011. h. 2

⁷⁵*Ibid*, h. 9

⁷⁶*Ibid*, h. 19

sulit dicari melalui metode kuantitatif, tetapi juga harus menghasilkan informasi-informasi yang bermakna. Setelah peneliti memasuki objek penelitian atau sering disebut sebagai situasi sosial (yang terdiri atas tempat, aktor/pelaku/orang-orang, dan aktivitas), peneliti berfikir apa yang akan ditanyakan, (1). Setelah berfikir sehingga menemukan apa yang akan ditanyakan, maka peneliti selanjutnya bertanya pada orang-orang yang dijumpai pada tempat tersebut (2). Setelah pertanyaan diberi jawaban, peneliti akan menganalisis apakah pertanyaan yang diberikan itu betul atau tidak (3). Kalau jawaban atas pertanyaan dirasakan betul, maka dibutuhkan kesimpulan (4). Kembali terhadap kesimpulan yang dibuat.⁷⁷

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian lapangan (*fieldresearch*) yaitu penelitian yang penulis lakukan di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu sekedar memaparkan suatu fenomena atau gejala (kejadian) yang ada dilapangan penelitian. Data yang diteliti tentang bagaimana Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

⁷⁷*Ibid*, h. 20-21

B. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau nilai penelitian adalah penulis sendiri, penulis berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan menarik kesimpulan atas temuannya. Penulis akan terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan (observasi) terhadap situasi dan kondisi sekolah, melakukan wawancara dengan informal.

1. Metode Wawancara/Interview

Metode wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal yaitu semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.⁷⁸ Wawancara adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utamanya adalah kontak langsung antara pencari informasi dan sumber informasi. Sugiyono mendefinisikan wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁷⁹ Jadi wawancara digunakan sebagai cara untuk mengumpulkan data bagi peneliti untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti.

⁷⁸Nasution S, Metode Reaserch, PT Bunga Aksara, 1996, h.133

⁷⁹Sugiyono, *Op. Cit* , 2011, h.317

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa wawancara itu adalah cara untuk memecahkan suatu masalah yang sedang kita teliti, dengan kita bertukar pendapat melalui ide dari setiap individu maka data yang kita terima akan semakin akurat, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang semi berstruktur artinya peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan meluas, tanpa terikat oleh semua susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Adapun yang penulis wawancarai adalah guru dan kepala sekolah MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus. Dalam penelitian ini penulis menggunakan interview Bebas Terpimpin, wawancara ini ditunjukkan kepada Kepala Sekolah, dan Guru-guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan MBM di sekolah.

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Bentuk dari metode ini ada dua, yaitu observasi partisipan yakni observer turut berpartisipasi dalam penelitian dan observasi nonpartisipatif yakni tidak ada unsur partisipasi atau observer tidak terlibat sama sekali di dalamnya.⁸⁰

⁸⁰Sutrisno Hadi, *Op, Cit.* h.158

Sutrisno Hadi juga berpendapat. “Sebagai metode ilmiah, observasi bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki.

Observasi salah satu tehnik pengumpulan data yang sangat penting dalam penelitian ini. Observasi terbagi menjadi dua yaitu: observasi partisipan dan observasi non partisipan. Observasi partisipan yaitu observasi dimana pengamat ikut serta terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subjek yang diteliti atau diamati, seolah-olah bagian dari mereka. Sedangkan observasi non partisipan merupakan observasi dimana pengamat berada di luar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan.⁸¹

Observasi ini ditunjukkan kepada guru dan Kepala sekolah dan data yang diambil adalah tentang kinerja guru dan penerapan MBM di sekolah.

b. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah sejumlah data yang tersedia, yaitu data variabel seperti terdapat dalam surat-surat, catatan harian(jurnal), kenang-kenangan dan sebagainya. Menurut sumber lain metode dokumentasi, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransfer bahan-bahan tertulis yang

⁸¹M, Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h.86-87.

relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya.⁸²

Adapun data-data yang hendaknya diperoleh dengan metode ini antara lain:

- a) Keadaan guru dan karyawan MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.
- b) Keadaan siswa MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.
- c) Denah lokasi MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

2. Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian, setelah data terkumpul maka perlu diadakan pengolahan data atau disebut juga dengan analisis data. Analisis data menurut Patton sebagaimana dikutip Moleong adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, dan satuan uraian dasar.

Dengan demikian data yang berhasil dikumpulkan dari lokasi penelitian, maka langkah selanjutnya menganalisa dan kemudian menyajikannya secara tertulis dalam laporan tersebut, yaitu berupa data yang ditemukan dari observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang diperoleh dari SMA Negeri 1 Sungai Are Okus. Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

⁸²Sanapiah Faisal, *Dasar Dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial, Usaha Nasional*, Surabaya, 1982, h.42-43

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, pengabstraksian dan pentrasformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal- hal yang fokus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti pengumpulan data selanjutnya.

Proses ini berlangsung dari awal sampai akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data- data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data dilapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

b. Data Display (Penyajian Data)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan.

Supaya data banyak dan telah direduksi mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain, maka data tersebut perlu disajikan. Bentuk penyajiannya adalah teks naratif (pengungkapan secara tertulis). Tujuannya untuk

memudahkan dalam mendiskriminasikan suatu peristiwa, serta memudahkan untuk mengambil suatu kesimpulan. Analisis pada penelitian ini, menggunakan analisis kualitatif, artinya berdasarkan data observasi lapangan dan pandangan secara teoritis untuk mendeskripsikan tentang mengetahui Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

c. Conclusion Drawing / Vertification

Data yang sudah dipolakan, kemudian difokuskan dan disusun secara sistematis dalam bentuk naratif. Kemudian melalui induksi, data tersebut disimpulkan sehingga makna data dapat ditemukan dalam bentuk tafsir dan argumentasi. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penelitian menggunakan cara berfikir induktif atau mengumpulkan bukti-bukti yang beranjak dari sifat-sifat khusus kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum.

3. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki subyek atau obyek itu.⁸³

4. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).⁸⁴

5. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang akan digunakan.⁸⁵ Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability* sampling dan *Nonprobability* sampling.

⁸³ Sugiyono, *Metodologi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2015, h.117

⁸⁴ *Ibid*, h, 118

⁸⁵ *Ibid*, h, 118-119

1. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang bagi semua unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi;

a. Simple Random Sampling

Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi homogen.

b. Proportionate Stratified Random Sampling

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

c. Disproportionate Stratified Random Sampling

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proposional.

d. Cluster Sampling (Area Sampling)

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu Negara, propinsi atau kabupaten.⁸⁶

2. Nonprobability Sampling

Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik ini meliputi :

a. Sampling Sistematis

Teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi no urut.

b. Sampling Kuota

Teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai cirri-ciri tertentu sampai jumlah yang diinginkan.

⁸⁶ *Ibid*, h, 120-121

- c. **Sampling Incidental**
Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan.
- d. **Sampling Purposive**
Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.
- e. **Sampling Jenuh**
Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan semua sampel.
- f. **Snowball Sampling**
Teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar⁸⁷.



⁸⁷ *Ibid*, h, 122-125

BAB IV

PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data Lapangan

I. Profil MAN 1 Tanggamus

1. Identitas Madrasah

- a. Nama Sekolah : MAN 1 TANGGAMUS
- b. Status : Negeri
- c. Alamat Sekolah : Jl. Ir. H. Juanda No 11 Kotabatu Kec.
Kotaagung Kab. Tanggamus
- d. Telepon : (0722) 21461
- e. Fax : (0722) 21461
- f. NSS : 31.2.18.01.02.002
- g. NPSN : 10817009

2. Sejarah

Madrasah Aliyah Negeri 1 Tanggamus berdiri pada tanggal 1 April 1997. Adapun kepemimpinan MAN 1 Tanggamus sejak berdirinya telah mengalami beberapa pergantian kepemimpinan, yaitu:

- 1. Bpk. Drs. M. Siddik Yunus Periode 1997-2003
- 2. Bpk. Syam' Un Ismail, S.Pd.I Periode 2003-2006
- 3. Bpk. Khaerudin, AS Periode 2006-2010
- 4. Bpk. Drs. H. Muhaidin, M.M Periode 2010-2017
- 5. Bpk. H. Al-Mahdi, M.Pd Periode 2017- sekarang

3. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi yang diusung oleh MAN 1 Tanggamus adalah

sebagai berikut:

a. Visi

“ISLAMI, CERDAS, BERKUALITAS”

b. Misi

1. Menciptakan budaya dan perilaku islami dalam semua aktifitas madrasah
2. Melaksanakan pembelajaran yang optimal yang sesuai dengan norma keislaman
3. Meningkatkan penguasaan siswa terhadap IPTEK
4. Menciptakan lulusan yang mampu bersaing di PTN/PTS maupun di dunia kerja
5. Memotivasi siswa untuk menciptakan kreasi yang berorientasi pada IMTAQ dan IPTEK
6. Meningkatkan kualitas guru secara proporsional dan professional
7. Meningkatkan hubungan yang harmonis baik secara internal maupun eksternal
8. Peningkatan pengadaan sarana dan prasarana penunjang pendidikan
9. Optimalisasi peran BK. Pembina ekskul dan wali kelas dalam peningkatan 5 K serta pembentukan kedisiplinan dan karakter siswa
10. Pengelolaan keuangan yang akuntabel, credible, dan transparan.

4. Tujuan

1. Mampu mengamalkan ajaran islam dimasyarakat
2. Peningkatan hasil pembelajaran
3. Terwujudnya madrasah berbasis keterampilan
4. Mampu bersaing bagi lulusan di pasar kerja
5. Terwujudnya madrasah yang indah, bersih, dan nyaman
6. Tersedianya prasarana dan sarana yang memadai
7. Peningkatan partisipasi masyarakat terhadap madrasah

5. Letak Geografis

Madrasah Aliyah Negeri 1 Tanggamus beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No 11 Desa Kotabatu Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung. Dengan status tanah milik Negara seluas 7.130 m², dengan luas bangunan seluas 1.937 m², dan sekitar sekolah dikelilingin oleh pagar sepanjang 360 m. MAN 1 Tanggamus ini terletak di Kawasan

tepi Pantai Teluk Semaka, yang letaknya sangat strategis, bukan saja yang letaknya strategis karena dekat dengan parawisata tapi juga berada dipusat Ibukota Kabupaten.

II. Data Tenaga Pengajar/Guru

Tenaga pengajar atau guru merupakan komponen terpenting dalam sebuah instansi/lembaga pendidikan. Karena gurulah yang akan membantu menentukan keberhasilan dari siswa-siswinya. Adapun jumlah guru dan tata usaha sekolah MAN 1 Tanggamus.

Tabel III
Daftar Tenaga Pengajar Dan Tata Usaha MAN 1 Tanggamus

No	Nama	Bidang Study/ Tugas Pokok	Pendidikan
1	Drs. H. Muhaidin, M.M	Bahasa Arab	S.2
2	Drs. Azwar	Sejarah	S.1
3	Rusiana Samba, M.Si	Matemeatika	S.2
4	Sohib, M.Pd.I	SKI/Fiqih	S.2
5	Dwi Kurniawati, S.Pd	Fisika	S.1
6	Sujatmoko, S.Pd	Bahasa Inggris	S.1
7	Arief Budiman, S.Pd	Geografi	S.1
8	Salamun, S.Pd	Fiqih	S.1
9	Eko Prayitno, S.Pd	Biologi	S.1
10	Yustomi, S.Ag	Fiqih	S.1
11	Yuni Widarti, S.Pd	Bahasa Indonesia	S.1
12	Wahid Has, S.Pd	BK	S.1
13	Hidayatul Mustafidah, S.Pd	Kimia	S.1
14	Catur Siwi Budiarti, S.Pd	Pkn	S.1
15	Leginem, S.Pd	Biologi	S.1
16	Desniwati, S.Pd	Matematika	S.1
17	Siti Khotimah S.Pd.I	Qur'an Hadist	S.1
18	Zamroni, S.Ag	Akidah Akhlak	S.1

19	Zainani, S.Ag	Qur'an Hadist	S.1
20	Mirwansyah, S.Ag	Bahasa Arab	S.1
21	Yuhana, S.Pd	Ekonomi/SNU	S.1
22	Parizal, S.Ag	Bahasa Arab	S.1
23	Drs. Slamet Riyadi	Bahasa Indonesia	S.1
24	Ika Rahayu, SP, S.Pd	Matematika	S.1
25	Nuriza, S.Pd.I	Sosiologi/Pkn	S.1
26	Santiyani, S.Pd	Geografi/SNU	S.1
27	Munfarida, S.Pd	Bahasa Inggris	S.1
28	Siti Nuraini, S.Pd	Kimia	S.1
29	Erni, S.Pd.I	Seni Budaya	S.1
30	Mad. Toyib, S.Pd	Ekonomi	S.1
31	Mualim, S.Pd.I. S.Pd	BK	S.1
32	Agus Niawan, S.Pd	BK	S.1
33	Novi Yuliana, S.E	Ekonomi	S.1
34	Sipulloh, M.Pd	Bahasa Indonesia	S.2
35	Herawansyah, S.Kom	TIK	S.1
36	Siti Maesyarah, S.E	Ekonomi	S.1
37	Ribbansyah, S.Kom	TIK	S.1
38	Herias, S.Pd	Bahasa Inggris	S.1
39	Sri Harini, S.Pd	Matematika	S.1
40	Mulianah, S.E	Sosiologi/Seni	S.1
41	Okto Biantoro, S.Pd.I	Aqidah Akhlak	S.1
42	Noviansyah, S.Pd	Penjaskes	S.1
43	Subuki, M.Pd.I	Bahasa Arab	S.2
44	Dra. Ernita	Kepala Tata Usaha	S.1
45	Basri	Bendahara	-
46	Marlina, S.Pd.I	Staf TU	S.1
47	Suhermi. S.E	Staf TU	S.1
48	Wigati Murni. S.e	Staf TU	S.1
49	Hendi	Staf TU	-
50	Susnida, S.Fil.I	Staf Perpus	S.1
51	Eliyanto	Satpam	-
52	Maman	Staf TU	-
53	Samani	Penjaga	-

Sumber : Dokumentasi MAN 1 Tanggamus T.P 2017/2018

III. Data Jumlah Siswa

Peserta didik merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah instansi/lembaga pendidikan. Para peserta didik inilah yang nantinya akan menjadi penerus bangsa. Berikut adalah jumlah data siswa MAN 1 Tanggamus Lampung T.P 2017/2018:

Tabel IV
Jumlah Siswa Kelas X

No	KELAS	DATA PER 2017				Total
		L	P	L+P	Jumlah	
1	X.1 (IPA 1)	14	16	14+16	30	127
2	X.2 (IPA 2)	14	18	14+18	32	
3	X.3 (IPA 3)	13	18	13+18	31	
4	X.4 (IPA 4)	15	19	15+19	34	
5	X.5 (IPS 1)	16	17	16+17	33	129
6	X.6 (IPS 2)	14	17	14+17	31	
7	X.7 (IPS 3)	15	18	15+18	33	
8	X.8 (IPS 4)	10	22	10+22	32	
JUMLAH KELAS X		111	145	256		

Tabel V
Jumlah Siswa Kelas XI

No	KELAS	DATA PER 2017				Total
		L	P	L+P	Jumlah	
1	XI.IPA 1	13	16	13+16	29	124
2	XI.IPA 2	15	17	15+17	32	
3	XI.IPA 3	16	15	16+15	31	
4	XI.IPA 4	14	18	14+18	32	
5	XI.IPS 1	15	15	15+15	30	127
6	XI.IPS 2	14	17	14+17	31	
7	XI.IPS 3	16	18	16+18	34	
8	XI.IPS 4	15	17	15+17	32	
JUMLAH KELAS XI		118	133	251		

Tabel VI
Jumlah Siswa Kelas XII

No	KELAS	DATA PER 2017				
		L	P	L+P	Jumlah	Total
1	XII. IPA 1	14	16	14+16	30	121
2	XII. IPA 2	15	16	15+16	31	
3	XII. IPA 3	13	17	13+17	30	
4	XII. IPA 4	15	15	15+15	30	
5	XII. IPS 1	12	18	12+18	30	121
6	XII. IPS 2	13	17	13+17	30	
7	XII. IPS 3	15	15	15+15	30	
8	XII. IPS 4	14	17	14+17	31	
JUMLAH KELAS XII		111	131	242		

IV. Data Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan factor penunjang dalam kegiatan belajar dan mengajar agar dapat belajar secara optimal, berikut adalah data sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MAN 1 Tanggamus.

Tabel VII
Data Sarana dan Prasarana MAN 1 Tanggamus

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi			Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Ruang Kepala Sekolah	1	✓			
2	Ruang TU	1	✓			
3	Ruang Guru	1	✓			
4	Ruang Kelas	25	✓			
5	Ruang Lab. IPA	1	✓			
6	Ruang Lab. Komputer	1	✓			

7	Ruang Lab. Multimedia	1	✓			
8	Ruang Perpustakaan	1	✓			
9	Aula	1	✓			
10	Mushola	1	✓			
11	Ruang Osis	1	✓			
12	Lapangan Basket	1	✓			
13	Post Penjaga	1	✓			
14	Rumah Penjaga	1	✓			
15	Kantin	5	✓			
16	Ruang waka kesiswaan	1	✓			
17	WC Guru	3	✓			
18	WC Siswa	12	✓			
19	Ruang Komite	1	✓			
20	Gudang	1	✓			
21	Lapangan Futsal	1	✓			
22	Lapangan Volly	1	✓			
23	Lapangan Badminton	1	✓			
24	Lapangan Tenis Meja	1	✓			
25	Alat Dokumentasi	2	✓			
26	Sound Sitem	1	✓			
27	Komputer	35	✓			
28	Meja Belajar	770	✓			
29	Kursi Belajar	803	✓			
30	Ruang UKS	1	✓			

Sumber : Dokumentasi MAN 1 Tanggamus T.P 2017/2018

V. Stuktur Komite MAN 1 Tanggamus

DEWAN PAKAR

Ketua : Dr. H. Andri Miftahul Habib, M.Pd
 Anggota : 1. Drs. Odhi Senjaya
 2. H. Dede Renaldo, S.H
 3. Tri Sutrisno M. Ag
 4. Septian Kurniawan, S.Pd

BADAN PENGURUS

Ketua : Ir. Delvin Star Lion
 Wakil Ketua : Dra. Wiwik pratiwi
 Wakil Sekertaris : Nova Nabila, M.Pd.I
 Bendahara : Drs. Wawan Chaniago
 Wakil Bendahara : Sri Suningsih, SE

KOMISI-KOMISI

Komisi A : Bidang Perencanaan, Usaha dan Pengembangan
 Koordinator : H. Harjanto Pratama
 Anggota : 1. Ust, Riansyah Firzon Fara
 2. H. Aan Sofyan
 Komisi B : Bidang Pembinaan Akademik dan SDM
 Koordinator : Drs. Hariza
 Anggota : 1. Apriansyah S.Pd
 2. Ricky Rinaldi S.H
 Komisi C : Bidang Monitoring, Evaulasi & Pemeriksaan
 Keuangan
 Koordinator : Drs. Lutfi Abdian
 Anggota : 1. Kulsum Ganda Sari, S.Pd
 2. Ropiko

KESEKRETARIATAN

: 1. Anitha Rahayu
 2. Khusnul Khotimah

VI. Implementasi Manajemen Berbasis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 1 Tanggamus

Manajemen berbasis madrasah mulai diterapkan di MAN 1 Tanggamus sejak pemerintah mencanangkan program MBM. Namun pada kenyataan penerapan MBM pada saat itu masih belum maksimal karena belum seluruhnya berjalan dengan baik. Sejak tahun 2007 Implementasi MBM/MBS benar-benar diterapkan di MAN 1 Tanggamus.

Kepala madrasah telah berupaya mengimplementasikan MBM di madrasah. Hal tersebut didasari oleh wawancara dengan Bapak H. Al-Mahdi, S.Ag., M.Pd selaku kepala MAN 1 Tanggamus. Berikut wawancara saya dengan Bapak H. Al-Mahdi, S.Ag., M.Pd

1. Hasil wawancara dengan kepala MAN 1 Tanggamus

Item No. 1 : Bagaimana cara bapak dalam melibatkan partisipasi masyarakat melalui komite madrasah?

Hasil jawaban : Masyarakat dalam hal ini adalah wali murid, setiap ada rapat wali murid kami selalu berkumpul untuk membicarakan hal yang terkait dengan madrasah.

Interprestasi : Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa masyarakat terlibat secara langsung melalui komite madrasah yang memberikan kontribusi bagi madrasah.

Item No. 2 : Manfaat apa yang diperoleh madrasah dengan dibentuknya komite sekolah?

Hasil jawaban : Banyak manfaat yang diperoleh dengan dibentuknya komite madrasah , yang salah satunya yaitu membantu madrasah dalam mengatasi masalah pendanaan pendidikan, karena tidak semua anggaran yang didapat dari bantuan pemerintah cukup untuk memenuhi kebutuhan madrasah, selain itu dibentuknya komite juga menyumbangkan saran dan kritik bagi kemajuan madrasah. Apa yang perlu ditambahkan dan apa yang perlu dikurangi. Komite juga memberikan control dan mengevaluasi dalam rangka peningkatan mutu dan layanan pendidikan.

Interpretasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manfaat dibentuknya komite sekolah adalah memberikan pertimbangan atau saran dan dukung baik secara finansial maupun nonfinansial, serta membrikan control dan evaulasi terhadap peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan

Item No.3 : Bagaimana upaya bapak mengimplementasikan transparansi pengelolaannya?

Hasil jawaban : Untuk transparasi pengelolaan anggaran pendidikan madrasah, upaya yang dilakukan yaitu setiap akhir tahun ajaran madrasah mengeluarkan lembaran rincian dana pemasukan maupun yang pengeluaran yang dilakukan oleh madrasah.

Interpretas : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upaya transparasi pengelolaan anggaran setiap akhir tahun ajaran yang dikeluarkan dalam bentuk lembaran.

Item No.4 : Bagaimana cara bapak menciptakan lingkungan fisik madrasah yang nyaman dan terawat?

Hasil jawaban : Madrasah selalu berusaha menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif bagi warga sekolah, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penghijauan, salah satu cara yang dilakukan adalah penanaman seribu pohon yang dilakukan dibelakang sekolah, selain itu untuk menjaga kebersihan madrasah juga mengadakan lomba kebersihan kelas yang pemenangnya akan diumumkan pada akhir semester, selain para siswa, madrasah juga melibatkan petugas kebersihan untuk menjaga kebersihan dan keindahan madrasah. Untuk menjaga keamanan dan kenyamanan, madrasah, menugaskan petugas keamanan yang berjumlah 2 orang yang ditugaskan secara bergiliran. Menjaga kebersihan dan keindahan madrasah adalah merupakan tugas bersama karena lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif akan membuat siswa merasa betah dan nyaman sehingga konsentrasi belajar meningkat.

Interpretasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terciptanya lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif adalah dengan cara penanaman seribu pohon yang ditanam dibelakang sekolah, selain itu diadakannya lomba kebersihan kelas dan menerjunkan petugas kebersihan. Namun semua warga sekolah memiliki kewajiban yang sama untuk menjaga kebersihan, karena lingkungan yang nyaman kondusif dapat meningkatkan konsentrasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Item No.5 : Apa upaya yang bapak lakukan untuk memenuhi sarana dan prasana pendukung kegiatan belajar mengajar?

Hasil jawaban : Madrasah selalu berupaya menambah fasilitas untuk pendukung KBM, upaya yang dilakukan madrasah adalah selalu melengkapi fasilitas sarana dan prasarana secara bertahap, seperti contohnya yaitu setiap kelas akan dipasang proyektor sehingga memudahkan guru dan murid dalam proses pembelajaran, karena jika menggunakan media pembelajaran maka guru akan lebih mudah menyampaikan pelajaran kepada siswa. Selain itu pemasangan sound system juga akan dipasang setiap kelas sehingga jika ada pengumuman apapun dan jika ada keperluan dengan siswa mudah memberitahunya. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu pendukung dalam KBM untuk itu sekolah secara bertahap selalu berusaha untuk menambah fasilitas sarana dan prasarana demi keefektifan pembelajaran.

Interpretasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa madrasah selalu berupaya dalam memenuhi fasilitas pendukung KBM, karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai proses belajar mengajar akan berlangsung secara efektif dan efisien.

Item No.6 : Bagaimana cara bapak meningkat kinerja guru?

Hasil jawaban : Cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan cara memberikan motivasi kepada guru dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja baik, selain itu dengan memenuhi kebutuhan para guru, baik berupaya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan akan rasa harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan memenuhi apa yang guru butuhkan diharapkan akan memotivasi

para guru sehingga lebih meningkat kinerjanya.

Interpretasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memotivasi para guru dan memenuhi kebutuhan para guru, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih saying, kebutuhan akan rasa harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Item No.7 : Bagaimana cara bapak mengevaluasi kinerja guru?

Hasil jawaban : Kinerja guru yang utama dapat dilihat dari absensi atau kehadiran para guru. Madrasah telah menggunakan sistem fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran para guru, selain itu guru piket juga diterjunkan untuk mengawasi apakah guru yang akan mengajar hadir atau tidak. Selain kehadiran, evaluasi kinerja guru juga dilakukan tiap akhir semester dengan melihat tingkat keberhasilan para siswa dalam menerima pelajaran. Yaitu dengan melihat nilai akhir para siswa apakah siswa itu berprestasi atau tidak. Tiap akhir semester akan dipilih satu juara umum dari seluruh siswa dan juga akan dilakukan guru favorit. Jika kinerja guru terus meningkat maka imbalan yang diberikan yaitu kenaikan pangkat dan pemberian insentif diluar gaji, sehingga dengan begitu guru lain dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Interprestasi : Upaya peningkatan kinerja guru terus dilakukan dengan cara menggunakan sistem fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran guru, selain itu evaulasi juga dilakukan diakhir semester dengan melihat tingkat keberhasilan siswa dalam menerima pelajaran, selain itu dilakukan pemilihan guru

favorit yang dipilih oleh siswa dengan pemberian insentif atau bonus diluar gaji.

Item No.8 : Kegiatan apa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru?

Hasil jawaban : Guru dikatakan professional jika menguasai 4 kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogic, sosial, professional, dan kompetensi kepribadaian. Kegiatan yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan kompetensi tersebut yaitu:

1. Penyetaraan guru dalam program penataran guru-guru maupun sertifikasi guru sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya.
2. Mengikut sertakan para guru melalui seminar dan pelatihan
3. Peningkatan profesionalisme guru melalui PKG dan KKG

Selain itu kepala sekolah mengadakan rapat secara berkala, mengadakan kunjungan kelas secara teratur , mengadakan evaulasi hasil kinerja para guru serta mengadakan perbaikan.

Interprestasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa madrasah selalu berupaya meningkatkan profesionalisme para guru dengan mengadakan berbagai kegiatan. Selain itu kepala sekolah mengadakan rapat secara berkala, mengadakan kunjungan kelas secara teratur , mengadakan evaulasi hasil kinerja para guru serta mengadakan perbaikan.

Item No.9 : Bagaiman menurut bapak mengenai kesejahteraan guru yang mengajar dimadrasah ini?

Haasil jawaban : Perlu diketahui MAN 1 Tanggamus adalah sekolah yang berstatus negeri, sehingga para pengajarnya telah berstatus PNS. Maka penghasilanya yang diperoleh berasal dari dana APBN dalam bentuk gaji perbulan disesuaikan dengan jenis dan tingkat atau golongan jabatan guru tersebut. Oleh sebab itu secara umum tingkat kesejahteraan guru disini dapat dikatan cukup baik.

Interpretasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pendapatan guru dari mengajar telah mencukupi kebutuhan hidup dan kesejahteraan guru

Item No.10 : Apakah bapak memberikan reward kepada guru dan bagaimana bentuk reward kepada guru yang memeiliki prestasi ?

Haasil jawaban : Pemberian reward kepada guru yang memiliki kinerja yang baik diadakan setiap akhir tahun ajaran. Tujuan pemberian reward adalah merangsang dan memeberikan semangat guru yang mendapat reward agar lebih dapat meningkatkan kerjanya, adapun bentuk penghargaananya yang diberikan kepada guru adalah bentuk pemberian bonus, isentif, kenaikan pangkat atau honor.

Interpretasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah setiap tahun mengadakan program pemberian reward kepada guru yang memeiliki kinerja tinggi. Dan bentuk penghargaananya yang diberikan kepada guru yang memiliki kinerja baik adalah bentuk pemberian bonus, isentif, kenaikan pangkat atau honor.

Item No.11 : Kepemimpinan yang seperti apa yang bapak terapkan di madrasah ini?

Hasil jawaban : Kepemimpinan yang saya terapkan di madrasah ini adalah kepemimpinan yang demokratis, dimana setiap pengambilan keputusan saya melibatkan seluruh pihak yang terkait dalam pengambilan keputusan.

Interprestasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan madrasah berkembang demokratis dengan melibatkan semua pihak terkait dalam pengambilan keputusan.

Item No.12 : Bagaimana cara bapak meningkatkan budaya mutu dan pelayanan pendidikan?

Hasil jawaban : Sekolah dikatakan bermutu apabila mampu menghasilkan lulusan yang dapat bersaing ditengah masyarakat. Untuk itu madrasah selalu berusaha meningkatkan budaya mutu dengan cara mengadakan jam belajar tambahan bagi seluruh siswa, hal ini dimaksudkan agar para siswa lebih memiliki waktu untuk belajar ketimbang bermain. Sedangkan untuk meningkatkan mutu layanan madrasah selalu berusaha memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi para siswa yaitu dengan menambah media pembelajaran serta buku pelajaran. Dengan meningkatkan mutu dan pelayanan dari madrasah diharapkan setiap tahunnya penerimaan murid baru pun meningkat setiap tahunnya⁸⁸.

Interprestasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan budaya mutu adalah dengan menambah jam belajar sedangkan untuk meningkatkan mutu layanan dilakukan dengan memenuhi fasilitas sarana dan prasarana kebutuhan para siswa

⁸⁸ Muamalik, Guru MAN 1 Tanggamus 23 Agustus 2017

2. Hasil wawancara dengan guru MAN 1 Tanggamus

Item No.1 : Bagaimana cara bapak/ibu merencanakan kegiatan pembelajaran?

Hasil jawaban : Kegiatan yang dilakukan dalam merencanakan kegiatan pembelajaran adalah menyusun RPP yang didalamnya menentukan standar kompetensi, menentukan kompetensi dasar, menentukan indikator, menentukan materi pembelajaran, menentukan alokasi waktu, menentukan strategi dan menentukan metode dan media apa yang akan dipakai dalam proses pembelajaran.

Interpretasi : Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa sebelum mengajar guru selalu membuat rencana pelaksanaan pembelajaran yang didalamnya terdapat komponen yang mendukung proses pembelajaran.

Item No.2 : Bagaimana cara bapak/ibu melaksanakan pembelajaran?

Hasil jawaban : Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang pertama dilakukan adalah kegiatan pendahuluan dengan cara memberikan rangsangan dengan memberikan pertanyaan kepada siswa tentang pelajaran apa yang akan dipelajari hari ini, dan menanyakan apakah peserta didik masih ingat dengan pelajaran minggu lalu. Setelah itu melaksanakan kegiatan inti yaitu menyampaikan materi yang akan dipelajari sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Kemudian kegiatan akhir yang dilakukan adalah melaksanakan kegiatan penutup. Dalam kegiatan ini hal yang dilakukan adalah mengulang pelajaran apa yang telah dipelajari hari ini serta pemberian motivasi kepada

siswa agar selalu belajar dengan giat selain itu jika ada tugas yang belum terselesaikan maka tugasnya dikerjakan dirumah.

Interprestasi

: Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pembelajaran, guru melaksanakan kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran tersebut disesuaikan dengan RPP yang telah direncanakan sebelumnya.

Item No.3

: Bagaimana cara bapak/ibu melakukan evaulasi pembelajaran?

Hasil jawaban

: Penilaian hasil belajar siswa dapat dilakukan dengan cara tes tertulis, tes lisan, performan siswa dan karya hasil siswa. Penilaian selalu dilakukan saat pembelajaran berlangsung maupun diakhir pembelajaran. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan para siswa penilaian dilakukan tiap akhir semester dengan menggabungkan hasil nilai keseharian seperti tugas dan ulangan harian siswa dengan hasil ujian semester.

Interprestasi

: Berdasarkan uraian jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian yang dilakukan guru adalah dengan cara tes tertulis, tes lisan dan hasil karya siswa. Penilaian dilakukan pada saat pembelajaran berlangsung dan diakhiri pembelajaran.

Item No.4

: Apa saja yang mendukung peningkatan kinerja bapak/ibu?

Hasil jawaban

: Yang menjadi faktor pendukung adalah tersedianya fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran, lingkungan yang nyaman dan aman serat kondusif, pemberian penghargaan dan motivasi.

Interprestasi : Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mendukung peningkatan kinerja para guru yaitu adanya sarana dan prasarana, lingkungan yang nyaman dan kondusif.

Item No.5 : Apakah yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru?

Hasil jawaban : Salah satu penghambat yang dihadapi guru yaitu penggunaan teknologi. Dalam menggunakan teknologi para guru menemukan kesulitan karena tidak terbiasa menggunakan laptop maka mulai saat ini madrasah menugaskan guru untuk membuat hasil ujian semester dalam bentuk soft copy, hal ini dimaksudkan agar kami terbiasa menggunakan laptop sebagai media pembelajaran, karena sudah disediakan proyektor yang dapat mempermudah kami para guru dalam menyampaikan pembelajaran⁸⁹.

Interprestasi : Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penghambat guru dalam meningkatkan kinerja guru yaitu penggunaan teknologi. Tetapi madrasah selalu berupaya untuk memaksimalkan penggunaan teknologi.

VII. Kinerja Guru MAN 1 Tanggamus

Berdasarkan hasil wawancara terhadap guru, maka dapat diketahui bahwa aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang tenaga pengajar di MAN 1 Tanggamus adalah:

⁸⁹ Arief Budiman, Guru MAN 1 Tanggamus, wawancara pada tanggal 23 agustus 2017

Tabel VIII
Kinerja Guru MAN 1 Tanggamus
Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Uraian	Keterangan	
		Terleksanakan	Tidak Terleksana
1	Menyusun rencana pembelajaran		
	a. Menentukan standar kompetensi	✓	
	b. Menentukan kompetensi dasar	✓	
	c. Menentukan indicator	✓	
	d. Menentukan materi pokok	✓	
	e. Menentukan alokasi waktu	✓	
	f. Menentukan strategi belajar	✓	
	g. Menentukan media, sumber dan alat	✓	
2	Melaksanakan pembelajaran		
	a. Pendahuluan	✓	
	b. Kegiatan inti	✓	
	c. Penutup	✓	
3	Menilai prestasi belajar		
	a. Tes tertulis	✓	
	b. Performan (demonstrasi) siswa	✓	
	c. Hasil karya dalam bentuk paper	✓	

Sumber : dokumentasi MAN 1 Tanggamus T.P 2017/2018

Berdasarkan urain tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja guru dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar di MAN 1 Tanggamus sangat

baik, dengan tingkat kinerja guru yang baik dalam mengajar, maka akan berdampak pada prestasi belajar siswa di MAN 1 Tanggamus.

VIII. Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, maka dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MAN 1 Tanggamus adalah sebagai berikut:

Tabel IX
Kinerja Guru MAN 1 Tanggamus
Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Uraian	Faktor	
		Penunjang	Penghambat
1	Sikap mental, berupa motivasi, disiplin kerja dan etika kerja	✓	
2	Tingkat pendidikan guru	✓	
3	Keterampilan guru dalam mengajar	✓	
4	Manajemen sekolah	✓	
5	Tingkat penghasilan guru	✓	
6	Jaminan sosial guru	✓	
7	Lingkungan dan suasana kerja guru	✓	
8	Kualitas sarana pembelajaran	✓	
9	Teknologi yang dipakai guru		✓
10	Kesempatan berprestasi guru	✓	

Sumber : dokumentasi MAN 1 Tanggamus T.P 2017/2018

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ditemukan satu faktor yang menjadi penghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Tetapi hal tersebut tidak menjadikan alasan bagi para guru untuk tidak meningkatkan kinerjanya, kepala madrasah selalu mencarikan solusi terbaik agar apa yang menjadi faktor penghambat kinerja guru dapat di minimalisir.

B. Pengelolaan Dan Analisis Data

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pengelolaan data yang diperoleh dari hasil penelitian didaerah populasi: MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer penulis peroleh melalui interview yang ditunjukan kepada kepala sekolah dan guru, sedangkan data sekunder diperoleh melalui obsevasi dan dokumentasi.

Setalah data terkumpul, maka data akan dianalisis dan dikaji secara mendalam tentang dari data tersebut. Data yang telah diperoleh terlebih dahulu ditelaah apakah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan ataukah masih perlu untuk dilengkapi lebih lanjut. Data interview penulis gunakan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Tanggamus. Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan analisis induktif yaitu alur berfikir mulai dari yang khusus menuju yang umum dan kemudian dapat diperoleh suatu kesimpulan akhir yang akurat, sehingga dapat dijadikan fakta yang berfungsi untuk membuktikan kebenaran hipotesis.

Berdasarkan teori yang telah di sampaikan pada Bab terdahulu tentang implelementasi manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, penulis melihat dari pembahasan pokok yaitu, dilihat dari indicator-indikator implementasi manajemen berbasis madrasah menurut Djam'an Satori. Berdasarkan teori tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa implementasi manajemen berbasis madrasah di MAN 1 Tanggamus sudah berjalan sesuai dengan teori yang telah disebutkan terdahulu. Ini bisa dilihat dari wawancara dengan kepala madrasah, sedangkan untuk upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan melalui kegiatan penyetaraan guru dalam program sertifikasi maupun penataran guru, mengikut sertakan guru melalui seminar dan pelatihan guru, serta meningkatkan professional guru melalui pemantapan kerja guru dan kelompok kerja guru. Jika dilihat dari aktivitas pembelajaran yang dilakukan MAN 1 Tanggamus, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja para guru sudah baik, namun terdapat sedikit kendala yang menghambat para guru dalam meningkatkan kinerjanya yaitu penggunaan teknologi yang menunjang kinerja para guru. Dalam hal ini kepala madrasah selalu mencarikan solusi agar kendala yang menghambat kerja guru dapat teratasi.

Selanjutnya dari keadaan guru di MAN 1 Tanggamus memiliki 43 guru dan 10 staff, dengan status yang tetap dan tidak tetap. Melihat jenjang pendidikan guru-guru di MAN 1 Tanggamus bahwa guru-guru yang ada rata-rata memiliki gelar sarjana dan sudah berstatus PNS. Kemudian para guru di MAN 1 Tanggamus professional dalam

menjalankan tugasnya sebagai guru, terlihat dari data bahwa para guru yang mengajar mata pelajaran yang diajarkan sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditekuninya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan guru di MAN 1 Tanggamus sudah baik.

Jika dilihat dari sarana dan prasarana yang ada di MAN 1 Tanggamus, dapat diketahui madrasah selalu berusaha memenuhi sarana dan prasana yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Lingkungan fisik madrasah yang aman dan nyaman juga selalu diperhatikan karena dapat menciptakan pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah dan hasil wawancara dengan guru maka dapat saya simpulkan bahwa:

1. Keterlibatan masyarakat melalui komite madrasah selalu dilakukan pada setiap rapat komite. Komite madrasah sangat memberikan sumbangan baik finansial maupun non finansial yang dapat membantu madrasah dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi madrasah.
2. Anggaran pendidikan didapat dari bantuan pemerintah, selain itu komite juga menjadi salah satu penyumbang dana yang berasal dari dana yang dibebankan kepada siswa. Transparansi pengelolaan baik program maupun anggaran selalu melibatkan semua pihak yang terkait.
3. Menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja guru, adapun kegiataanya yang dilakukan yaitu dengan

- menjaga kebersihan, penghijauan, mengadakan lomba kebersihan kelas, dan menerjunkan satuan keamanan untuk menjaga keamanan.
4. Pemenuhan fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar yang ditingkatkan terus oleh madrasah. Karena dengan memenuhi fasilitas penunjang KBM maka guru dapat lebih mudah menyampaikan pelajaran sehingga kerjanya maksimal.
 5. Peningkatan kerja guru dilakukan dengan pemberian motivasi kepada guru, pemberian reward, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Penilaian kerja guru dilakukan dengan menilai kedisiplinan melalui ketidakhadiran guru, serta penilaian bagi guru favorit yang dilakukan setiap akhir semester. Kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu mengikutsertakan para guru dalam seminar dan pelatihan pendidikan yang dilakukan oleh Depdiknas maupun diluar Depdiknas, melalui penataran, dan melalui pemantapan kinerja guru dan kelompok kerja guru.
 6. Kesejahteraan guru cukup baik, karena madrasah yang berstatus negeri dimana gurunya pun berstatus PNS maka tingkat penghasilan guru cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan tingkat kesejahteraan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Upaya yang dilakukan madrasah adalah mengikutsertakan guru dalam sertifikasi untuk menambah pendapatan.
 7. Pemberian reward akan menjadi perangsang bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun bentuk pemberian reward berupa bonus, insentif, kenaikan pangkat atau honor.

8. Terciptanya budaya mutu dan layanan pendidikan. Madrasah berupaya meningkatkan budaya mutu dengan menambah jam pelajaran sedangkan untuk meningkatkan mutu layanan upaya yang dilakukan akan dengan selalu menambah fasilitas pendidikan dan memenuhi akan buku pelajaran.
9. Kepemimpinan yang demokratis merupakan faktor yang dapat meningkatkan kerja sama yang harmonis diantara guru dan kepala madrasah, karena guru merasa dihargai jika diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pemberian saran bagi madrasah. Dengan begitu guru dapat lebih meningkatkan kinerjanya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan mewawancarai kepala madrasah dan guru di MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus T.P 2017/2018 bahwa implementasi manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik. Adapun implementasi yang dilaksanakan di MAN 1 Tanggamus adalah adanya partisipasi masyarakat melalui komite sekolah yang memberikan sumbangan baik finansial maupun non finansial. Manfaat dibentuknya komite madrasah adalah untuk membantu madrasah dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi madrasah dengan jalan musyawarah. Anggaran pendidikan berasal dari bantuan pemerintah, selain itu untuk memenuhi kebutuhan lain dana didapat dari uang komite yang dibebankan kepada siswa. Pengelolaan dilakukan berdasarkan prinsip transparansi. Penghitungannya diaudit setiap tahun ajaran. Lingkungan fisik yang nyaman dan kondusif akan mendorong guru dalam meningkatkan kinerjanya. Upaya memenuhi fasilitas KBM selalu ditingkatkan. Hal ini dimaksudkan agar guru lebih mudah menyampaikan pelajaran dan murid lebih mudah menerimanya, sehingga terjadi pembelajaran yang efektif dan efisien. Peningkatan kinerja guru dilakukan dengan cara pemberian motivasi, penilaian kinerja melalui pembinaan disiplin guru, pemberian penghargaan, pengaturan lingkungan yang nyaman dan

kondusif. Adapun kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru untuk mendukung kinerja guru yaitu menyusun penyetaraan bagi para guru, mengikut sertakan para guru melalui seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Depdiknas maupun diluar Depdiknas. Kepala madrasah juga selalu mengadakan rapat dewan guru secara berkala, mengadakan kunjungan kelas secara teratur, mengadakan saling kunjungan antar para guru, mengadakan evaulasi hasil kerja para guru serta mengadakan peningkatan kesejateraan para guru. Kesejateraan para guru cukup baik, karena madrasah yang berstatus negeri yang dimana gurunya pun berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maka tingkat penghasilan guru cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upaya yang dilakukan madrasah adalah mengikut sertakan para guru dalam program sertifikasi untuk menambah pendapatan. Dengan tingkat kesejateraan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerjanya, terciptanya budaya mutu dan layanan pendidikan. Madrasah berupaya meningkatkan budaya mutu dengan menambah jam pelajaran sedangkan untuk meningkatkan mutu layanan upaya yang dilakukan akan dengan selalu menambah fasilitas pendidikan dan memenuhi kebutuhan akan buku pelajaran. Kepemimpinan yang demokratis merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja sama yang harmonis diantara guru dan kepala madrasah, karena guru merasa dihargai jika dikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pemberian saran bagi madrasah, dengan begitu guru dapat meningkatkan kerjanya.

Dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah terhadap peningkatan kinerja guru, kepala madrasah menemukan beberapa kendala yang salah satunya yaitu penggunaan teknologi, padahal pada dasarnya teknologi merupakan sarana pendukung kinerja para guru. Upaya yang dilakukan madrasah adalah menggunakan teknologi, yaitu semua guru diwajibkan memberikan nilai dalam bentuk softcopy, dalam hal ini madrasah selalu mencari jalan keluar agar kendala tersebut dapat diminimalkan sehingga kinerja para guru dapat meningkat.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran berikut:

1. Kepala sekolah diharapkan dapat selalu berinovasi dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja guru
2. Kepala madrasah diharapkan dapat selalu meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah, sehingga tujuan yang diharapkan bersama akan tercapai
3. Dengan diterapkannya manajemen berbasis madrasah atau sekolah diharapkan para guru dapat meningkatkan kinerjanya melalui kegiatan pendidikan yang mendukung kegiatan kinerja para guru baik yang diadakan dilingkungan madrasah maupun diluarlingkungan madrasah

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta 2004.
- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Akademik Publishing Service), 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, Jakarta: BP Dharma Bakti 2009.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2010.
- Fahmi, Ilham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, Yogyakarta: Divapress, 2012.
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Alumni, 1986.
- Kusnandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah (Teori, Model, dan Aplikasi)*, Jakarta: PT Grasindo, 2003.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2012.

- Sudarma, Momon, *Profesi Guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- _____, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Safrudin Nurdin, M. Basyrinuddin Umar, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta : PT. Intermedia, 2002.
- Faisal, Sanapiah, *Dasar Dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial, Usaha Nasional*, Surabaya : 1982.
- Sulistiyorini, *Hubungang antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Organisasidengan Kinerja Guru*, Jakarta : Media Ilmu, 2001.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Andi, Yogyakarta, Jilid 11, 1989.
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta CV, 2011.
- _____, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta CV, 2010.
- Tim Penyusun, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta : Sinar Grafika, 2006.
- UU No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dalam Hasbulla, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wjs, Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984.

dewan pendidikan
dll

- Mengidentifikasi aspirasi masyarakat untuk perencanaan pendidikan
- Membuat usulan kebijakan dan program pendidikan kepada sekolah
- Mensosialisasikan kebijakan dan program sekolah kepada masyarakat
- Memfasilitasi berbagai kebijakan program terhadap sekolah
- Menampung pengaduan dan keluhan terhadap kebijakan dan program sekolah
- Mengokuminikasika n pengaduan dan keluhan masyarakat terhadap sekolah
- Mengidentifikasi kondisi sumber daya disekolah



		<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi sumber daya di masyarakat • Mobilisasi bantuan masyarakat untuk pendidikan di sekolah • Mengkordinasikan bantuan masyarakat 																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mengetahui :
Kepala Madrasah



Kotaagung,
Ketua Komite Madrasah

H. Al-Mahdi, S.Ag., M.Pd
NIP. 196407051993031002

Drs. Pangkun Alamsyah

Lampiran 1

LEMBAR OBSERVASI

No	Indikator MBS	Hasil Observasi		
		Baik	Kurang	Tidak Ada
1	<p>Lingkungan fisik madrasah/ madrasah nyaman, terawat dan iklim madrasah kondusif.</p> <p>Di dalam sebuah dunia pendidikan tentunya sangatlah diterapkan sekali pola hidup bersih, hidup sehat, hidup damai serta lingkungan nyaman dan terawat. Khususnya di madrasah merupakan tempat dimana seseorang di didik, di latih dalam segala aspek kepribadiannya. Seperti menjaga lingkungan madrasah agar bisa tetap bersih, sehat, alami, dan subur sehingga lingkungan fisik madrasah nyaman dan terawat.</p> <p>a. Lapangan bermain ✓</p> <p>b. Pepohonan yang rindang ✓</p> <p>c. Sistem sanitasi dan sumur resap air. Sistem sanitasi yang baik adalah syarat terpenting sebuah lingkungan layak untuk ditinggali. Dengan sistem sanitasi yang bersih, maka seluruh warga madrasah akandapat lebih tenang dalam mengadakan proses belajar mengajar serta sistem sumur resap air untuk mengaliri air hujan agar tidak menjadi genangan air yang dapat menjadikan kotor lingkungan madrasah, atau bahkan membahayakan apabila didiami oleh jentik-</p>			

	<p>jentik nyamuk.</p> <p>d. Tempat pembuangan sampah</p> <p>e. Lingkungan sekitar madrasah yang mendukung contohnya, lingkungan madrasah yang dekat dengan pabrik yang bising dan berpolusi udara, atau lingkungan madrasah yang berada di pinggir jalan raya yang selalu padat, atau bahkan lingkungan madrasah yang letaknya dengan pembuangan tempat sampah atau sungai yang tercemar sampah sehingga menimbulkan bau-bau yang tidak sedap</p> <p>f. Bangunan madrasah yang kokoh dan sehat contohnya seperti ventilasi yang cukup dan luas masing-masing ruang kelas yang ideal</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		
--	---	----------------------------	--	--

2	<p>Upaya memenuhi fasilitas pendukung KBM meningkat, partisipasi masyarakat diwadahi melalui komite madrasah dan transparansi pengelolaan madrasah serta budaya komformitas dalam pengelolaan madrasah berkurang.</p> <p>1) Sarana</p> <p>a. Ditinjau dari habis tidaknya dipakai ada dua yaitu:</p> <p>a) Sarana pendidikan yang habis dipakai contohnya kapur tulis, spidol, dan beberapa bahan kimia yang sering kali digunakan oleh guru dan siswa.</p> <p>b) Sarana pendidikan tahan lama contohnya, bangku madrasah, mesin tulis, atlas, globe, dan beberapa peralatan olahraga.</p> <p>b. Sarana ditinjau dari pendidikan bergerak tidaknya.</p> <p>a) Sarana pendidikan yang bergerak contohnya, lemari arsip madrasah, kursi, meja, papan tulis.</p> <p>b) Sarana pendidikan yang tidak bisa bergerak contohnya, suatu madrasah yang telah memiliki saluran dari perusahaan daerah air (PDAM). Semua</p>	✓	✓	✓
---	---	---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> b) Kantin madrasah c) Tanah dan jalan menuju madrasah d) Kamar kecil e) Ruang usaha kesehatan f) Ruang guru g) Ruang kepala madrasah h) Tempat parker kendaraan 	<p>✓</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> Sedangkan partisipasi masyarakat diwadahi melalui komite madrasah serta pemahaman stakeholder mengenai visi dan misi madrasah 	<p>✓</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 1) Peran komite dalam pembiyaan dan dalam dukungan kinerja madrasah 	<p>✓</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 2) Peran masyarakat sekitar dalam memberi kontribusi terhadap terselenggaranya pendidikan 	<p>✓</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 3) Masyarakat memiliki akses luas terhadap berbagai kebijakan madrasah 			
	<ul style="list-style-type: none"> 4) Masyarakat sebagai pengguna jasa layanan umum pendidikan 			
	<ul style="list-style-type: none"> 5) Upaya kepala madrasah dengan komite madrasah agar visi dan misi madrasah dapat diimplementasikan dengan baik 			

Lembar Observasi Kinerja Guru

No	Uraian	Keterangan	
		terleaksanakan	Tidak terleaksanakan
1	Menyusun rencana pembelajaran		
	a. Menentukan standar kompetensi	✓	
	b. Menentukan kompetensi dasar	✓	
	c. Menentukan indicator	✓	
	d. Menentukaan materi pokok	✓	
	e. Menentukan alokasi waktu	✓	
	f. Menentukan media sumber dan alat	✓	
2	Melaksanakan Pembelajaran		
	a. Pendahuluan	✓	
	b. Kegiatan inti	✓	
	c. Penutup	✓	
3	Menilai Prestasi Belajar		
	a. Tes tertulis	✓	
	b. Performan	✓	
	c. Hasil karya dalam berbentuk paper	✓	

Lampiran 2

LEMBAR OBSERVASI

No	Aspek	Indikator
1	Pelaksanaan manajemen berbasis sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik sekolah yang nyaman dan terawatt 2. Berorientasi mutu, penciptaan budaya mutu 3. Meningkatkan kinerja profesionalisme 4. Upaya memenuhi fasilitas pendukung meningkat 5. Pelayanan berorientasi pada siswa
2	Kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan merencanakan pembelajaran <ol style="list-style-type: none"> a. Menguasi bahan ajar b. Penyusunan silabus dan RPP 2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran <ol style="list-style-type: none"> a. Pengelolaan kelas b. Pengguna media dan sumber belajar c. Penggunaan metode yang tepat 3. Kemampuan mengevaluasi <ol style="list-style-type: none"> a. Evaulasi normative b. Evaulasi formatif c. Laporan hasil evaulasi d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

Lampiran 3

KISI-KISI INTERVIEW

No	Uraian	Nomor Item
1	Keterlibatan masyarakat melalui komite madrasah	1 dan 2
2	Transparansi pengelolaan anggaran pendidikan	3 dan 4
3	Pengaturan lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif	5
4	Memenuhi fasilitas pendukung KBM	6
5	Peningkatan kinerja guru	7,8 dan 9
6	Peningkatan kesejahteraan guru	10 dan 11
7	Pemberian penghargaan (reward) terhadap kinerja guru	12 dan 13
8	Menciptkana budaya mutu dan layanan pendidikan	15
9	Menerapkan kepemimpinan yang demokratis	14

Lampiran 4

KERANGKA INTERVIEW

1. Bagaimana cara bapak dalam melibatkan partisipasi masyarakat melalui komite madrasah?
2. Manfaat apa yang diperoleh madrasah dengan dibentuknya komite madrasah?
3. Didapat dari mana sajakah anggaran pendidikan untuk madrasah?
4. Bagaimana upaya bapak dalam mengimplementasikan transparansi pengelolaan?
5. Bagaimana cara bapak menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif?
6. Apa upaya yang bapak lakukan untuk memenuhi saran dan prasana pendukung KBM?
7. Bagaimana cara bapak meningkatkan kinerja guru?
8. Bagaimana cara bapak mengevaluasi kinerja para guru?
9. Kegiatan apa yang dilakukan madrasah dalam meningkatkan dalam meningkatkan kemampuan professional guru dalam mendukung kinerjanya?
10. Bagaimana pendapat bapak mengenai kesejahteraan guru yang mengajar di madrasah ini?
11. Apa upaya yang bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja guru?
12. Apakah bapak memberikan reward atau penghargaan yang diberikan pada guru yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya?

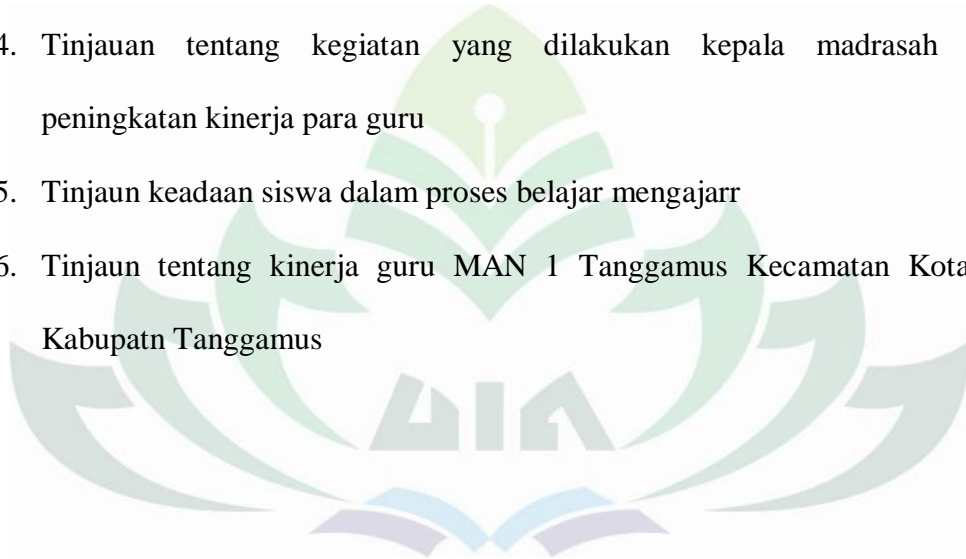
13. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik?
14. Kepemimpinan seperti apa yang bapak terapkan di madrasah ini?
15. Bagaimana cara bapak meningkatkan budaya mutu dan pelayanan pendidikan?



Lampiran 5

KERANGKA OBSERVASI

1. Tinjauan umum tentang keadaan MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
2. Tinjauan tentang sarana dan prasana
3. Tinjauan tentang aktivitas para guru MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
4. Tinjauan tentang kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja para guru
5. Tinjauan keadaan siswa dalam proses belajar mengajar
6. Tinjauan tentang kinerja guru MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus



Lampiran 6

KERANGKA DOKUMENTASI

1. Sejarah singkat berdirinya MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
 2. Visi dan misi MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
 3. Keadaan siswa MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
 4. Keadaan guru MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
 5. Kondisi sarana dan prasarana MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
 6. Struktur organisasi MAN 1 Tanggamus Kecamatan Kotaagung Kabupatn Tanggamus
 7. Lain-lain
- 