

**PENILAIAN KINERJA GURU DI MTs NURUL ISLAM  
KECAMATAN BAMBEL KABUPATEN ACEH TENGGARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

**Oleh:**

**ZAKI IRFAN**

**NIM: 0307162108**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



**PENILAIAN KINERJA GURU DI MTs NURUL ISLAM  
KECAMATAN BAMBEL KABUPATEN ACEH TENGGARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

Oleh:

**ZAKI IRFAN**  
**NIM: 0307162108**

Menyetujui,

**Pembimbing I**

**Dr. Makmur Syukri, M.Pd**  
**NIP. 19680608 199403 1 009**

**Pembimbing II**

**Drs. H. M. Yasin, MA**  
**NIP. 19560203 197903 1 001**

**Ketua Prodi MPI**

**Dr. Abdillah, M.Pd**  
**NIP. 19680805 199703 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

Nomor : Istimewa  
Lampiran : -  
Hal : Skripsi  
An. Zaki Irfan

Medan, 02 Nopember 2020

Kepada Yth:  
Bapak Dekan Fak. Ilmu  
Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sumatera Utara  
di-

Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa:

Nama : **Zaki Irfan**  
Nim : 0307162108  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : **Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara**

Dengan ini saya menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian saudara saya ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Menyetujui,

**Pembimbing I**



**Dr. Makmur Syukri, M.Pd**  
NIP. 19680608 199403 1 009

**Pembimbing II**



**Drs. H. M. Yasin, MA**  
NIP. 19560203 197903 1 001

## **PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Zaki Irfan**

NIM : 0307162108

Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam  
Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan yang semuanya telah di jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil orang lain, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Medan, 02 Nopember 2020  
Pembuat Pernyataan

**Zaki Irfan**  
**NIM. 0307162108**

## ABSTRAK



Nama : Zaki Irfan  
NIM : 0307162108  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan/Manajemen Pendidikan  
Islam  
Pembimbing I : Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
Pembimbing II : Drs. H. Muhammad Yasin, M.A  
Judul : Penilaian Kinerja Guru di MTs  
Nurul Islam Kecamatan Babel  
Kabupaten Aceh Tenggara

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana penilaian kinerja guru dan bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di MTs Nurul Islam Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Penjamin keabsahan data dalam penelitian ini yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa: 1) penilaian kinerja ialah mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan penutup pembelajaran, adanya variasi stimulus pembelajaran serta penilaian keterampilan bertanya dari siswa dan guru. Poin ini dijabarkan menjadi indikator penilaian kinerja yang akan berpengaruh untuk keberhasilan pembelajaran di Nurul Islam dan agar visi misi sekolah tidak mengambang saja. Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja guru dalam mengajar. Jika pembelajaran sesuai atau melebihi uraian target capaian kinerja maka guru telah melakukan pekerjaan dengan baik. 2) upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik ialah memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan, *workshop*, dan seminar guna meningkatkan profesional guru dalam mengajar. Hal ini kepala madrasah bekerja sama dengan pengawas untuk membimbing guru dan pelatihan di luar sekolah yang diadakan setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah, namun dari seorang guru juga harus memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Kesimpulan penilaian kinerja guru dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap penampilan kinerja guru dalam mengajar. Selanjutnya dengan memberikan pelatihan, *workshop* dan seminar yang diadakan dari madrasah dan luar madrasah setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru.

Kata Kunci: *Penilaian Kinerja Guru, Peningkatan Kinerja Guru*

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrohmanirohim*

Alhamdulillah robbil ‘alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penilaian Kinerja Guru di MTs Nurul Islam Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara”. Sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang ada, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki peneliti, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Medan, 27 September 2020

Peneliti

Zaki Irfan

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penelitian skripsi ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusinya, terkhusus peneliti sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. Selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan, motivasi, dan memudahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Makmur Syukri, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Muhammad Yasin, M.A selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi ilmu selama perkuliahan hingga akhir skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Kepala Madrasah MTs Nurul Islam Bapak Abdul Adi, S.Pd.I yang telah memberi izin dan masukan bermanfaat sebagai bahan tulisan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di MTs. Nurul Islam serta pada guru dan seluruh staf yang telah menerima peneliti untuk melakukan riset dalam penyusunan skripsi ini.

7. Kedua Orang Tua tercinta peneliti (Ayahanda tercinta Irfan Husni JS dan Ibunda tercinta Yusleni) yang telah mengasuh, membimbing, mendidik, dan memberikan motivasi serta memberi dukungan material, moral dan doa hingga peneliti mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
8. Adik peneliti tersayang (Tarmizi Irfan, Alfi Wirdah dan Rifki Irfan) dan keluarga tercinta di kampung halaman yang selalu memberikan semangat, motivasi serta dengan tulus memberikan do'a dalam penyelesaian studi peneliti.
9. Sahabat tercinta peneliti: Ali Taharah, Isra Adawiyah Siregar, Nurul Ulfa Hsb, Murimah Syahfitri Nst, Susy Ariani, Mutiara Ramadani Lubis, Nurul Maudi, Wenny Kartika, Jamalun Munawwar dan Ainun Mardiah yang telah kebersamai dan selalu memberi semangat dan bantuan apapun jika dibutuhkan.
10. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2016 yang lebih akrabnya disingkat dengan MPI-2 terima kasih untuk keceriaan dan warna-warni persahabatan yang telah kalian berikan selama menjalani masa perkuliahan, tidak bisa peneliti tulis satu persatu.
11. Teman-teman seperjuangan di kost Pak Manto yaitu: Ali Taharah Hasibuan, Nurul Maudi, Supardi Pohan, Sulton Hafis.
12. Teman-Teman seperjuangan di MPI Angkatan 2016, KKN, PPL, dan Nurul Islam serta teman-teman yang jumpa diskusi di kedai kopi.



Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenaan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, 27 September 2020

Peneliti

Zaki Irfan

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II: KAJIAN TEORI</b>	
A. Penilaian Kinerja.....	13
B. Tenaga Pendidik.....	20
C. Penilaian Kinerja Guru (PKG).....	25
D. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).....	33
E. Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik .....	43
F. Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Pendidik .....	51
G. Penelitian Yang Relevan.....	55
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	58
B. Lokasi Penelitian.....	59
C. Sumber Data dan Informasi Penelitian .....	59
D. Metode Pengumpulan Data.....	61

E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data.....	64
F. Keabsahan Data .....	67
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Temuan Umum .....	69
B. Temuan Khusus .....	75
1. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam .....	75
2. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam.....	83
C. Pembahasan Penelitian.....	87
1. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam .....	87
2. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam.....	90
<b>BAB V: PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1</i> Pedoman Observasi .....	98
<i>Lampiran 2</i> Pedoman Wawancara .....	99
<i>Lampiran 3</i> Pedoman Wawancara .....	101
<i>Lampiran 4</i> Pedoman Wawancara .....	103
<i>Lampiran 5</i> Pedoman Dokumentasi.....	105
<i>Lampiran 6</i> Surat Izin Riset .....	107
<i>Lampiran 7</i> Surat Balasan Dari Sekolah.....	108
<i>Lampiran 8</i> Daftar Riwayat Hidup .....	109

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1</b> Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	72
<b>Tabel 4.2</b> Data Seluruh Siswa di MTs Nurul Islam.....	73
<b>Tabel 4.3</b> Sarana Prasarana.....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1</b> Kantor dan Ruang Kelas .....	105
<b>Gambar 2</b> Wawancara dengan Kepala Madrasah, WKM Kurikulum, dan Guru.....	105
<b>Gambar 3</b> Kantor Madrasah .....	106
<b>Gambar 4</b> Lapangan Sekolah dan WC .....	106
<b>Gambar 5</b> Suasana Belajar di Kelas .....	106

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi penting dalam rangka mencerdaskan bangsa. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa masyarakat sangat membutuhkan pendidikan yang berkualitas yang mampu bersaing di era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Pada hakikatnya pendidikan merupakan suatu usaha untuk mencerdaskan peserta didik dengan memberikan suatu ilmu pengetahuan agar berguna bagi kehidupan selanjutnya. Selain untuk mencerdaskan peserta didik, pendidikan merupakan usaha untuk mencetak manusia-manusia yang memiliki karakter yang baik, karena dalam hidup tidak cukup hanya memiliki otak yang pintar dan cerdas, tetapi karakter dan nilai yang baik adalah hal mutlak yang dimiliki oleh manusia.

Mengenai pentingnya masalah nilai ini tertulis dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 poin 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>1</sup> Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang dijabarkan sebelumnya, maka ada

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional

beberapa yang harus dibenahi, satu diantaranya; peran pendidik. Peran pendidik menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja pendidik juga banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar, tenaga pendidik yang tinggi, akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang berilmu dan berkarakter.

Tenaga pendidik merupakan aspek penentu untuk menunjang berhasilnya dan meningkatnya mutu pendidikan. Tenaga pendidik adalah SDM yang keberadaannya di tempat terjadinya kegiatan interaksi pembelajaran. Pernyataan ini memiliki makna bahwasanya upaya peningkatan mutu dalam pendidikan harus diawali dari tenaga pendidik. Dalam memaksimalkan kinerja pendidik yaitu dalam hal mengerjakan tugas pokok maka kepala madrasah yang bermutu harus mampu menggerakkan, mengajak, mempengaruhi, memotivasi, membimbing, memerintahkan, bahkan memberikan hukuman, serta memberikan binaan dalam hal mencapai kinerja pendidik secara efektif dan efisien.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 157.

Tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang menjadi motivator bagi peserta didik dalam memacu aktivitas belajar peserta didik di sekolah.<sup>3</sup>

Kehadiran tenaga pendidik di dalam kegiatan pembelajaran di madrasah tetap memegang peranan yang sangat penting. Peran ini belum bisa diganti serta diambil alih oleh siapa pun. Situasi ini disebabkan banyaknya unsur-unsur kemanusiaan yang tidak bisa diganti oleh unsur apapun. Tenaga pendidik adalah bagian yang paling dominan dan sangat penting di dalam pembelajaran karena bagi siswa-siswi, tenaga pendidik dijadikan mereka sebagai tokoh teladan bahkan sebagai tokoh identifikasi diri.

Tenaga pendidik diharuskan mempunyai kinerja yang mampu memberikan dan mewujudkan harapan siswa, orang tua dan masyarakat umum yang memberikan kepercayaan kepada sekolah dan tenaga pendidik untuk membina peserta didik. Untuk memperoleh mutu pendidikan yang baik tentu dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas sehingga kinerja tenaga pendidik menjadi keharusan dalam keberhasilan pendidikan. Mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi berhasilnya kinerja tenaga pendidik.

Tenaga pendidik sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional ketenaga pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, di samping itu tenaga pendidik harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam

---

<sup>3</sup> Hasan Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah 6, no. 1, hal. 1–25, 2017.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidik dan Tenaga Kependidikan berkewajiban 1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, 2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan 3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Sedangkan Salah satu tugas tenaga pendidik di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI, Pasal 39 Ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.<sup>5</sup>

Adapun seorang pendidik yang sukses apabila memiliki kepribadian yang kuat, mampu mengubah perilaku, sikap dan kebiasaan buruk peserta didik menjadi sikap yang baik. kepribadian merupakan poin yang penting dalam memahami sisi lain dari tugasnya tidak saja sebagai seorang pengajar melainkan sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu, untuk mewujudkan hal tersebut maka ada beberapa langkah yang ditempuh antara lain tenaga pendidik memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik di dalam kelas, terbuka dalam menerima pendapat, saran dan kritik dari siswa terhadap mata pelajaran yang diajarkan serta mampu menciptakan suasana yang nyaman dan bersahabat selama proses belajar mengajar.

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI, Pasal 40, Ayat 2.

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI, Pasal 39, Ayat 2.



Oleh sebab itu, dibutuhkan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik untuk membentuk sekolah yang bermutu, bermoral dan berkualitas baik. Menilai kinerja tenaga pendidik di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan, tujuan penting organisasi, memberikan pengaruh kepada ekonomi. Dengan ini, kinerja ialah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu. Secara singkat kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana proses pengerjaannya.<sup>6</sup>

Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku kinerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerjaan individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.<sup>7</sup> Maka dari itu, penting melakukan penilaian kinerja tenaga pendidik secara periodik untuk mengetahui kemajuan kinerja apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Penilaian kinerja tenaga pendidik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan membantu para tenaga pendidik menyadari potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas seefektif mungkin. Penilaian

---

<sup>6</sup> Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 7.

<sup>7</sup> *Ibid.*, hal. 2,

merupakan kegiatan tenaga pendidik dalam mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk, dan penilaian bersifat kualitatif.<sup>8</sup>

Penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik difokuskan pada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Setiap tenaga pendidik hendaknya mempunyai uraian tugas yang jelas, karena tenaga pendidik mempunyai peranan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan siswa. Dengan adanya evaluasi kinerja tenaga pendidik tersebut, seorang tenaga pendidik akan lebih berhati-hati dalam segala hal. Terutama dalam mengemban amanah dari Allah.

Penilaian kinerja harus memenuhi standar tertentu yang sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Indikator penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/ prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan komunikasi/ kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain.<sup>9</sup>

Harvard Business Essentials dalam Wibowo mengingatkan bahwa dalam penilaian kinerja perlu dihindari adanya dua masalah. *Pertama*, penilaian kinerja hanya akan berharga apabila dilakukan secara serius dan dengan perhatian dan objektivitas. Kekurangan akan hal ini akan menjadi kebiasaan birokratis yang mengganggu orang dan memakan waktu. *Kedua*, manajer tidak terlalu baik dalam

---

<sup>8</sup> Hasan Baharun, *Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah*, MODELING: Jurnal Program Studi PGMI 3, No. 2, 2016, hal. 204-216.

<sup>9</sup> Hasanah, U., Putrawangsa, S., & Ardi, R., *Evaluasi Kualitas Instrumen Pengukuran Kinerja Tenaga Pendidik*. Jurnal Tatsqif, Vol.15 No. 1, Juni 2017, hal. 26.

mengukur kinerja terhadap tujuan. Sebagai hasilnya adalah pertimbangan subjektif, karena diwarnai oleh kepribadian, emosi, dan memori selektif.<sup>10</sup>

Fenomena yang sering terjadi ini adalah kebanyakan pemimpin hanya melihat separuh aktivitas kerja pekerja sepanjang tahun. Sering kali, kolega pekerja dan konsumen internal atau eksternal mengetahui lebih dominan tentang kinerja mereka daripada pemimpinnya, mereka dalam bekerja selalu mengamati kegiatan mereka setiap harinya karena menurut pemimpin kinerja pada awal-awal bulan masih semangat dan loyal terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, pemimpin tidak sepenuhnya bergantung dari penglihatan sendiri, pemimpin hendaknya mencari informasi dari sumber lain baik itu dari bawahan maupun dari rekan lainnya. Di samping itu, pemimpin perlu membuat catatan kinerja dalam bentuk *file* untuk masing-masing pekerja.<sup>11</sup>

Di atas segalanya, pendekatan penilaian kinerja dilakukan dengan semangat positif, sebagai peluang melakukan komunikasi tentang tujuan, mengidentifikasi dan mengoreksi masalah, dan mencari peluang untuk kinerja yang lebih baik.

Menurut Mulyasa dalam Srinalia, seyogianya seorang pendidik memiliki kinerja optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. *Pertama*, pendidik harus mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Artinya, komitmen tinggi pendidik adalah untuk kepentingan siswa. *Kedua*, pendidik harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Artinya,

---

<sup>10</sup> Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 196.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 196.

antara pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. *Ketiga*, pendidik bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, pendidik mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, pendidik seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.<sup>12</sup>

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

MTs Nurul Islam Kec. Babel Kecamatan. Aceh Tenggara merupakan lembaga pendidikan yang ikut berpartisipasi mencerdaskan kehidupan bangsa demi menyukseskan tujuan pembangunan nasional Indonesia, madrasah tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Mengenai kinerja pendidik, beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut hingga menghasilkan sebuah perubahan ke arah yang lebih baik melalui penilaian kinerja. Di antaranya, masih ada guru yang melanggar tata tertib

---

<sup>12</sup> Srinalia, *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, Jurnal ilmiah DIDAKTIKA, Vol. 15, No. 2, Februari 2015, hal. 193-207.

sekolah dan kurang disiplin hadir di sekolah serta dalam perencanaan pembelajaran. Berdasarkan hasil pengamatan penulis ada beberapa faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam membina siswa diantaranya adalah guru belum siap ketika masuk kelas, ini dikarenakan dari guru sendiri, metode pembelajaran yang digunakan terhadap siswa ketika proses belajar mengajar, dengan metode yang monoton, sehingga menyebabkan siswa jenuh dan bosan. Hal lain menjadi kendala bagi guru adalah guru tidak kreatif dalam membina siswa atau ketika proses belajar mengajar di sekolah. Apalagi dunia sekarang sudah canggih dengan elektronik yang serba mendukung untuk membina dan mengajar siswa. Seharusnya guru ketika mengajar dan membina siswa, harus lebih siap dan kreatif, supaya siswa lebih termotivasi lagi untuk perubahan yang lebih baik. Hal ini mencerminkan bahwa guru di sekolah tersebut belum berperan secara efektif dalam melakukan pembinaan terhadap siswa, serta kendala-kendala yang dihadapi oleh guru MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara dalam pembinaan siswa di madrasah.

Dengan demikian, kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial terkhusus kemampuan sebagai supervisor melalui penilaian kinerja tenaga pendidik sebagai faktor penentu madrasah dalam mencapai keberhasilan pendidikannya agar dapat mencetak generasi penerus bangsa yang baik.

Indikator untuk menilai kinerja tenaga pendidik (dosen) khususnya pada bidang pendidikan dan pengajaran, antara lain dapat dilihat pada 1) Pembelajaran

2) Keterampilan, 3) Penilaian dan beban kerja, 4) Bimbingan dan konseling serta 5) Sumber Pembelajaran.<sup>13</sup>

Penilaian Kinerja Tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap profesionalitas dan kualitas kerja tenaga pendidik. Dengan adanya penilaian kinerja tenaga pendidik ini, diharapkan dapat meningkatkan kualitas sebagai tenaga pendidik. Sehingga menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia dan memiliki kecakapan dalam bidangnya dan menjadi masyarakat yang berguna bagi agama, nusa, bangsa dan Negara.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai “Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kajian penelitian ini akan difokuskan pada penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

Agar penelitian ini dapat terarah dan mencapai tujuan sebagaimana mestinya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara?

---

<sup>13</sup> Mahfuzil Anwar, *Analisis Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) Pada Stimi Banjarmasin*, JURNAL RISET INSPIRASI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Volume 1 No. 2, September 2017, hal. 2.

2. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan yang dipaparkan di rumusan masalah, peneliti melakukan penelitian di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara tentang penilaian kinerja tenaga pendidik bertujuan:

1. Untuk mendeskripsikan penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.
2. Untuk mendeskripsikan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja melalui penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai dua manfaat (nilai guna dasar) besar, yaitu makna secara teoritis dan makna secara praktis. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi upaya pengembangan ilmu pendidikan, khususnya pada bidang penilaian kinerja tenaga pendidik guna meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri, dan bahkan akan semakin mengundang perhatian kita untuk mengkaji lebih dalam bagaimana seharusnya penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan guna mencapai tujuan pendidikan.

Adapun secara praktis, hasil penelitian ini memberikan makna pada beberapa kalangan, sebagai berikut:

1. Bagi Jurusan Pendidikan Islam

Bahwasanya hasil penelitian ini memungkinkan untuk menjadi salah satu sumber kajian bagi kalangan mahasiswa baik sebagai pengayaan materi perkuliahan maupun untuk penelitian yang pokok kajiannya ada kesamaan .

## 2. Bagi MTs Nurul Islam Kabupaten Aceh Tenggara

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan/lembaga bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi.

## 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas cakrawala pemikiran dan wawasan pengetahuan, khususnya dalam masalah penilaian kinerja tenaga pendidik pada setiap lembaga pendidikan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penilaian Kinerja

##### 1. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Baca dalam Wibowo Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.<sup>14</sup>

Castetter dalam Yusuf Hadijaya mendefinisikan penilaian kinerja sebagai sebuah proses sampai pada penentuan tentang kinerja individual seseorang di waktu lampau atau pada waktu sekarang dibandingkan terhadap latar belakang lingkungan kerjanya dan tentang potensinya ke depan bagi organisasi. Proses penilaian itu merupakan sebuah aktivitas yang dirancang untuk membantu personil mencapai kemajuan individual maupun kelompok sebagai keuntungan organisasional juga.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, hal.157.

<sup>15</sup> Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, Medan: Perdana Publishing, hal. 163

Menurut Armstrong dalam Wibowo *The Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.<sup>16</sup> Menurut pandangan Williams penilaian pekerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan. Berdasarkan pandangan tersebut di atas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja.

Dharma mengemukakan penilaian kinerja adalah “upaya menciptakan mengumpulkan masukan perbandingan-perbandingan antara penampilan kerja dengan hasil kerja yang diharapkan.”<sup>17</sup> Simamora menyebutkan bahwa “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.”<sup>18</sup>

Syarif mengungkapkan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan dibandingkan terhadap standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai di mana

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hal. 188.

<sup>17</sup> Agus Dharma, (1998), *Perencanaan Pelatihan*, Jakarta: Pusdiklat Pegawai Depdikbud, hal. 118.

<sup>18</sup> Henry Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Ykpn, hal. 338.

keterampilan telah dicapai.”<sup>19</sup> Sementara Samsudin menyebutkan bahwa Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.<sup>20</sup>

Menurut Sadili Samsudin dalam Rahmat menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik.<sup>21</sup> Mengapa kita harus melakukan penilaian prestasi kerja? Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat At-Taubah/9: 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: 105)

Artinya: “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.” (At-Taubah/9:105)<sup>22</sup>

<sup>19</sup> Rusli Syarif, (1991), *Teknik Manajemen Latihan Dan Pembinaan*, Bandung: Angkasa, hal. 72.

<sup>20</sup> Sadili Samsudin, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, hal. 159.

<sup>21</sup> Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 53.

<sup>22</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, (2015), *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta Timur: Maktabah Al-Fatih, hal. 203.

Dengan dipaparkannya beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu rangkaian kegiatan untuk mengukur hasil kerja dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, sehingga dapat diketahui sejauh mana capaian kinerja yang telah dilakukan.

## 2. Proses Penilaian Kinerja

Menurut Allen dalam Wibowo proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama yaitu:

- a. *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus men-*coach* pekerjaannya setiap hari.
- b. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
- c. *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan menilai organisasi apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dengan *mission statement*.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hal. 192.

### 3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard dalam Wibowo penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

a) memperkenalkan perubahan, termasuk dalam perubahan budaya organisasi, b) mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang, c) memberikan orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari, d) memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi, e) meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan, f) melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan, g) mendapatkan kesenangan khusus, h) menyepakati tujuan pembelajaran, i) mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan, j) mengidentifikasi dan merencanakan dan menghilangkan kelemahan, k) membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian, l) membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, m) menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.<sup>24</sup>

Dari pendapat Harvard di atas tampak jelas bahwa penilaian kinerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.

Sedangkan menurut Allen dalam Wibowo menunjukkan manfaat penilaian kinerja antara lain: 1) penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, 2) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal. 192.

membantu organisasi berhasil, 3) merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.<sup>25</sup>

Menurut Werther dan Davis dalam Rifa'i, mendeskripsikan sepuluh manfaat dari penilaian kinerja suatu perusahaan jika diterapkan dengan baik yaitu:<sup>26</sup>

- a. *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*, yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*, yaitu menentukan promosi, transfer, dan *demotion* (penurunan pangkat).
- d. *Training and Development Needs*, yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer Planning and Development*, yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*, yaitu mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*, yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hal. 193.

<sup>26</sup> Muhammad Rifa'i. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang: CV. Humanis. hal. 282.

daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

- h. *Equal Employment Opportunity*, yaitu menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i. *External Challenges* . Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
- j. *Feedback*, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan pada kinerja
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian

6. Membantu pemeriksaan terhadap kesalahan desain pegawai<sup>27</sup>

Dengan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat membantu manajer atau pemangku kepentingan untuk mengetahui langkah yang digunakan dalam peningkatan kinerja, pengambilan keputusan terhadap pegawai, evaluasi kinerja pegawai sesuai dengan standar prestasi kerja dan mengetahui kesalahan dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu manajer untuk menghindari penurunan kualitas lembaga pendidikan.

## **B. Tenaga Pendidik**

### 1. Pengertian Pendidik/Guru

Pendidik apabila ditinjau dari segi bahasa (etimologi), sebagaimana yang dijelaskan oleh WJS. Poerwadarminta adalah orang yang mendidik. Di dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Teacher* yang diartikan guru atau pengajar, atau tutor yang berarti guru pribadi (*private*). Dalam bahasa Arab disebut *Ustadz/zah*, *Mudarris*, *Mu`allim*, *Mu`addib*, selanjutnya dalam bahasa Arab kata *Ustadz* adalah jamak dari *asatidz* yang berarti guru (*teacher*), profesor (gelar akademik), jenjang dalam bidang intelektual, pelatih, penulis, dan penyair. adapun kata *Mudarris* berarti *Teacher* (guru), *instructor* (pelatih), *trainer* (pemandu). sedangkan kata *Muaddib* berarti *educator*/pendidik atau *Teacher In Coranic School* (guru dalam lembaga pendidikan Al-Qur`an).<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, (2017), *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 132.

<sup>28</sup>Ahmad Tafsir, (2008), *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hal. 12.



Sehingga dari berbagai kata di atas dapat menunjukkan berbagai perbedaan ruang gerak dan lingkungan di mana ilmu pengetahuan dan keterampilan diberikan. Misalnya dalam lingkungan sekolah disebut dengan *teacher* (guru), di perguruan tinggi disebut dosen atau lebih tinggi gelarnya hingga *lecturer* atau profesor, sedangkan di rumah-rumah secara pribadi disebut tutor, di pusat-pusat latihan disebut *instructor* atau *trainer*, sedangkan di lembaga pendidikan khususnya yang mengajarkan agama disebut dengan *educator*.

Sedangkan Pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.<sup>29</sup> Pendidik/guru adalah semua pihak yang berusaha memperbaiki orang lain secara Islami. Mereka ini bisa orang tua (Ayah-Ibu), paman, kakak, tetangga, tokoh agama, tokoh masyarakat, dan masyarakat luas. Khusus orang tua, Islam memberikan perhatian penting terhadap keduanya sebagai pendidik pertama dan utama bagi anak-anaknya, serta sebagai peletak fondasi yang kokoh bagi pendidikan anak-anaknya di masa depan. Banyak dalil naqli yang menunjukkan hal ini, misalnya sabda Rasulullah SAW:<sup>30</sup>

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كُلُّ مَوْلُودٍ يُوَلَدُ عَلَى الْفِطْرَةِ  
فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ أَوْ يُنَصِّرَانِهِ أَوْ يُمَجِّسَانِهِ

---

<sup>29</sup> Ramayulis, (2005), *Metodologi Pembelajaran Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, hal. 19.

<sup>30</sup> Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, (2017), *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 6.

Artinya: “*Setiap anak dilahirkan dalam keadaan fitrah. Maka orang tuanya yang menjadikan mereka beragama Yahudi, Nasrani, atau Majusi (HR. Bukhari).*”

Secara terminologi, pengertian yang lebih implisit kata pendidik dapat diartikan dengan guru, sebagaimana yang disampaikan oleh Hadari Nawawi yang dikutip oleh Moh. Uzer, pendidik adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau di kelas. Bahwa guru yang berarti orang yang bekerja sebagai tenaga pengajar yang ikut juga bertanggung jawab dalam membantu peserta didik untuk mencapai proses kedewasaan. Tetapi dalam hal ini banyak disalahartikan banyak orang, bahwa hanya gurulah yang bertanggung jawab dalam proses pendidikan. Tetapi yang sesungguhnya adalah baik masyarakat lebih-lebih orang tua peserta didik bersama-sama membangun proses pendidikan, agar menjadi masyarakat yang dewasa pula.<sup>31</sup>

Dikutip dari Abuddin Nata, pengertian pendidik adalah orang yang mendidik. Pengertian ini memberikan kesan bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Secara khusus pendidikan dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik. Kalau kita melihat secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan, keterampilan.<sup>32</sup>

## 2. Peran dan Fungsi Guru.

---

<sup>31</sup> Moh. Uzer Usman, (2008), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 210.

<sup>32</sup> Abuddin Nata, (2005), *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaya Media Pratama, hal. 5.

Peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran guru mempunyai peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing dan memfasilitas siswa untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi dalam pendidikan dengan ungkapan: *Ing ngarsa sung tulada* berarti guru berada di depan memberi teladan, *ing madya mangun karsa*, berarti guru berada di tengah menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan *tut wuri handayani* berarti guru dari belakang memberikan dorongan dan arahan. Konsep yang dikemukakan Ki Hajar Dewantara ini menjadi pedoman dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

Merujuk kepada konsep yang disampaikan Ki Hajar Dewantara, maka guru merupakan faktor yang dominan dan penting dalam pendidikan, karena bagi siswa, guru dipersonifikasikan sebagai sosok teladan, sosok panutan dan sosok idola. Oleh karena itu seyogianya guru harus menjalankan peran dan fungsinya sebagaimana konsep yang dikemukakan Ki Hajar Dewantara tersebut.

Mulyasa dalam Rusydi memaparkan terdapat lima peran fungsi guru yang strategi dalam pembelajaran. Kelima peran dan fungsi guru tersebut sebagai berikut:<sup>33</sup>

1. Sebagai pendidik dan pengajar. Setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas,

---

33 Rusydi Ananda, (2018), *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI. hal. 24.

menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.

2. Sebagai anggota masyarakat. Setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat, untuk itu harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerja sama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
3. Sebagai pemimpin. Setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
4. Sebagai administrator. Setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus guru memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin serta memahami strategi dan manajemen pendidikan dan pembelajaran.
5. Sebagai pengelola pembelajaran. Setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi pembelajaran di dalam maupun di luar kelas dan tentunya dapat menerapkannya.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka dapatlah dipahami bahwa peran dan fungsi guru sangatlah strategis dalam menyukseskan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Peran strategis tersebut tidak dapat tergantikan oleh siapa pun, memang melalui penggunaan teknologi, penyampaian materi pelajaran terhadap peserta didik dapat dilakukan, tetapi hanya sekedar itu, peran-peran

lainnya dari seorang guru tidak dapat tergantikan terutama dalam pembentukan nilai-nilai moral, religiositas dan kemandirian.

### **C. Penilaian Kinerja Guru (PKG)**

Penilaian kinerja menurut *Harvard Business Essentials* dalam Wibowo adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.<sup>34</sup>

Pentingnya penilaian kinerja guru merupakan penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Penilaian kinerja guru sebagai bagian dari kegiatan pembelajaran harus mampu memberikan informasi yang dapat membantu guru dalam rangka membantu siswa mencapai perkembangan pendidikan secara optimal.

Kebijakan pendidikan nasional di Indonesia diarahkan kepada pembelajaran/pembimbingan yang bermutu bagi peserta didik. Satu di antara kunci utama pembelajaran/pembimbingan yang bermutu adalah terpenuhinya standar proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru mata pelajaran, guru kelas, guru bimbingan.<sup>35</sup>

#### **1. Pengertian penilaian kinerja guru**

---

<sup>34</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017), Hal. 188

<sup>35</sup> Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. 2016. *Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Hal. 5

Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 mendefinisikan Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian ini dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan.

Penilaian kinerja tenaga pendidik dilaksanakan dengan acuan dimensi tugas utama pendidik yang meliputi kegiatan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya memeriksa hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian dijabarkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya.<sup>36</sup>

Pelaksanaan tugas utama guru tentunya tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik profesional. Alasan mendasar guru dituntut profesional salah satunya adalah karena guru bertanggung jawab bagi kelangsungan hidup suatu bangsa, menyiapkan seorang pelajar untuk menjadi seorang pemimpin masa depan (*Student Today Leader Tomorrow*).<sup>37</sup> Hal tersebut merupakan wujud dari kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana telah diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Selanjutnya terkait kompetensi guru Indonesia meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan

---

<sup>36</sup> Moh. Yahya Ashari dan Puspa Mia Widyaningsih, *Hubungan Antara Hasil Penilaian Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru PAI Tingkat SLTP/MTs di Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang*, jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 1, Desember 2016, Hal. 47

<sup>37</sup> Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Referensi, 2013), Hal. 133

kompetensi profesional.<sup>38</sup> Penguasaan kompetensi guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah.

PK Guru merupakan sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya melalui pengukuran terhadap penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Hasil pelaksanaan PK Guru memiliki dua fungsi yaitu; (1) digunakan sebagai dasar pembuatan perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru sebagai guru pembelajar; dan (2) digunakan untuk pemenuhan angka kredit guru dalam kenaikan pangkat dan jabatan.

## **2. Tujuan penilaian kinerja guru**

Harvard mengingatkan orang sering lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*. Menurut Harvard, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk memperkenalkan perubahan termasuk perubahan dalam budaya organisasi serta mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.<sup>39</sup> Sehingga penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

---

<sup>38</sup> Rusydi Ananda dan Amiruddin, *Inovasi Pendidikan*, (Medan: CV Widya Puspita, 2017), Hal. 210

<sup>39</sup> Wibowo, *Ibid*, Hal. 192

2. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.
3. Menentukan persentase perolehan hasil penilaian kinerja untuk perhitungan angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun berjalan.
4. Menjadi dasar untuk menyusun program pengembangan keprofesiannya sebagai guru pembelajar.

### **3. Prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru**

Banyak proses penilaian kinerja gagal karena mereka yang bertanggung jawab tidak berpikir melalui apa yang mereka lakukan. Mereka hanya mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memperhatikan perbedaan di antara organisasi. Proses penilaian sumber daya manusia sangat bervariasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru dilaksanakan secara konsisten dan teratur setiap tahun anggaran dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:<sup>40</sup>

#### **1. Obyektif**

Semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari melalui pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai dengan prosedur dan kriteria penilaian yang disediakan.

#### **2. Adil**

---

<sup>40</sup> Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. 2016. *Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Hal. 5



Semua guru dinilai dengan syarat, ketentuan dan prosedur yang sama. Penilai dan guru yang dinilai membahas dan menyepakati hasil penilaian serta alasannya.

### 3. Akuntabel

Penilai dapat mempertanggungjawabkan hasil penilaian yang diberikan berdasarkan bukti dalam proses pengendalian.

### 4. Transparan

Proses PK Guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh informasi tentang apa yang akan dinilai, bagaimana proses penilaian dilakukan, dan hasil penilaian.

### 5. Partisipatif

Turut berperan serta dalam suatu kegiatan wawancara sebelum pengamatan dan persetujuan setelah pengamatan (pertemuan persetujuan) melibatkan partisipasi aktif guru dalam proses tersebut.

### 6. Terukur

Proses penilaian PK Guru dilakukan melalui proses penilaian kualitatif (pengamatan dan pemantauan) dan kuantitatif (melalui butir indikator kinerja dan kriteria).

### 7. Komitmen

Penilai dan yang dinilai memiliki kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk melaksanakan PK Guru sesuai dengan prosedur sehingga tujuan PK Guru terwujud.

## 8. Berkelanjutan

Guru wajib mengikuti proses PK Guru setiap tahun selama menyangang profesinya.

## 4. Komponen

Komponen yang dinilai dalam PK Guru difokuskan pada (1). Segala sesuatu yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, (2) Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PK GURU, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).<sup>41</sup>

Menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar dan kompetensi guru yang dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh badan standar nasional pendidikan (BSNP)

- a. Mengetahui karakteristik peserta
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

---

<sup>41</sup> Syamsidah, *Menyiasati Penilaian Kinerja Guru Dengan Etos Kerja*, Jurnal Pendidikan Anak, Volume 3, Edisi 1, Juni 2014, Hal. 416

- c. Pengembangan kurikulum
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik
- e. Memahami dan mengembangkan potensi
- f. Komunikasi dengan peserta didik
- g. Penilaian dan evaluasi
- h. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
- i. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
- j. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru
- k. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
- l. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
- m. Penguasaan struktur materi konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- n. Mengembangkan keprofesian tindakan reflektif

Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 mengisyaratkan bahwa berdasarkan kekhususan karakteristik proses pembelajaran serta layanan pendidikan yang diberikan oleh guru dibagi atas tiga jenis, yakni guru mata pelajaran, guru kelas, dan guru bimbingan. Guru mata pelajaran meliputi guru mata pelajaran SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK. Guru Kelas terdiri atas guru kelas SD/MI. Guru pembimbing adalah guru bimbingan konseling.

Tugas utama guru mata pelajaran/kelas mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran; tugas utama guru BK/Konselor mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut pembimbingan. Tugas utama guru TIK mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi layanan dan bimbingan TIK. Tugas utama guru Pendidikan Khusus (PK) adalah mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran pendidikan khusus. Sedangkan tugas utama guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan. Selain pelaksanaan tugas utama, guru juga akan dinilai karakteristik profesionalnya yang lebih menekankan kepada penguasaan materi dan sikap profesionalnya, serta pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

## **5. Waktu Pelaksanaan**

PK Guru dilaksanakan oleh penilai kinerja guru dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Proses pelaksanaan dilakukan selama 1 (satu) tahun.
2. PK Guru formatif dilaksanakan pada awal tahun anggaran/ kalender dan hanya untuk tahun pertama, guru baru, dan guru mutasi.
3. PK Guru sumatif dilaksanakan 8 (delapan) minggu sebelum akhir tahun anggaran. Dianjurkan laporan PK Guru sudah diselesaikan pada pertengahan bulan Desember karena akan dijadikan sebagai bahan penilaian Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (CSKP).
4. PK Guru dengan masa penilaian 1 (satu) semester diberikan kepada:

- a. guru yang kekurangan sedikit angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan.
- b. Guru yang mendapat tugas tambahan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium/bengkel, kepala program keahlian) hanya satu semester.

#### **D. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)**

##### **1. Pengertian**

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik.<sup>42</sup>

Berdasarkan Buku Pedoman PKB, PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Dengan demikian semua siswa diharapkan dapat mempunyai pengetahuan lebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya. PKB mencakup berbagai cara dan/atau

---

<sup>42</sup> Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. 2012. *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi.

PKB mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. Pendapat tersebut diperkuat oleh pendapat Priansa yang mengartikan PKB sebagai pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru. Jadi dapat dimaknai bahwa PKB adalah program pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas guru secara bertahap dan berkelanjutan.<sup>43</sup>

Pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan sebagaimana digambarkan pada diagram berikut ini (diadopsi dari *Center for Continuous Professional Development (CPD). University of Cincinnati Academic Health Center*). Melalui siklus evaluasi, refleksi pengalaman belajar, perencanaan dan implementasi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya.

## **2. Komponen**

---

<sup>43</sup> D.J. Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017) Hal. 169)

Dalam konteks Indonesia, PKB adalah pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

Kegiatan dalam program PKB terdiri atas berbagai unsur yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Menurut pendapat Priatna & Sukamto, kegiatan PKB meliputi tiga (tiga) sub-unsur, yaitu:<sup>44</sup>

#### 1) Pelaksanaan Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/pembimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk mencapai dan/atau meningkatkan kompetensi profesi guru yang mencakup: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sedangkan untuk mampu melaksanakan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, program PKB diorientasikan kepada kegiatan peningkatan kompetensi sesuai dengan tugas-tugas tambahan tersebut (misalnya kompetensi bagi kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, dsb).

---

<sup>44</sup> N. Priatna & T. Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), Hal.145-146

Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang ditetapkan dan/atau meningkatkan keprofesian untuk memiliki kompetensi di atas standar kompetensi profesi dalam *kurun waktu* tertentu. Sedangkan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Kegiatan kolektif guru mencakup: (1) kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru (KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, dan MKPS); (2) pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain; dan (3) kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru. Kegiatan pengembangan diri yang mencakup diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru tersebut harus mengutamakan kebutuhan guru untuk pencapaian standar dan/atau peningkatan kompetensi profesi khususnya berkaitan dengan melaksanakan layanan pembelajaran. Kebutuhan tersebut mencakup antara lain (1) kompetensi penyusunan RPP, program kerja, perencanaan pendidikan, evaluasi, dll; (2) penguasaan materi dan kurikulum; (3) penguasaan metode mengajar; (4) kompetensi melakukan evaluasi peserta didik dan pembelajaran; (5) penguasaan teknologi informatika dan komputer (TIK); (6) kompetensi inovasi dalam pembelajaran dan sistem pendidikan di Indonesia, dsb; (7) kompetensi menghadapi tuntutan teori terkini; dan (8) kompetensi lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

## 2) Pelaksanaan Publikasi Ilmiah



Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang dibuat guru dan telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>45</sup> Publikasi ilmiah mencakup 3 kelompok kegiatan, yaitu:

- a. Presentasi pada forum ilmiah; sebagai pemrasaran/nara sumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah;
- b. Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal. Publikasi ilmiah ini mencakup pembuatan:
  - 1) Karya tulis berupa laporan hasil penelitian pada bidang pendidikan di sekolahnya
  - 2) Tulisan ilmiah populer di bidang pendidikan formal dan pembelajaran pada satuan pendidikan
- c. Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru. Publikasi ini mencakup pembuatan:
  - 1) Buku pelajaran per tingkat atau buku pendidikan per judul
  - 2) Modul/dikla pembelajaran per semester yang digunakan di tingkat:
    - Provinsi dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Provinsi;
    - Kabupaten/kota dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota;
    - Sekolah/madrasah setempat.

---

<sup>45</sup> D.J. Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017)Hal. 172

- 3) Buku dalam bidang pendidikan dicetak oleh penerbit yang ber-ISBN dan/atau tidak ber-ISBN;
- 4) Karya hasil terjemahan yang dinyatakan oleh kepala sekolah/ madrasah tiap karya;
- 5) Buku pedoman guru.
- 3) Pelaksanaan Karya inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif ini mencakup:

- a. Penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan/atau sederhana;
- b. Penemuan/penciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan/atau sederhana;
- c. Pembuatan/pemodifikasian alat pelajaran/peraga/-praktikum kategori kompleks dan/ atau sederhana;
- d. Penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Secara singkat, gambar di bawah ini menggambarkan komponen PKB yang dapat diberikan angka kredit. Angka Kredit ini diperlukan untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

### **3. Prinsip-Prinsip Dasar Pelaksanaan PKB**

Pengembangan profesi guru berupa pengembangan profesi berkelanjutan memiliki beberapa prinsip. Menurut pendapat Priatna dan Sukanto disebutkan

bahwa prinsip PKB yang terstruktur, sistematis dan memenuhi kebutuhan peningkatan keprofesionalan guru adalah sebagai berikut:<sup>46</sup>

1. PKB harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, PKB harus menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari.
2. Setiap guru berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri yang perlu diimplementasikan<sup>47</sup> secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan. Untuk menghindari kemungkinan pengalokasian kesempatan pengembangan yang tidak merata, proses penyusunan program PKB harus dimulai dari sekolah.
3. Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB dengan minimal jumlah jam per tahun sesuai dengan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan/atau sekolah berhak menambah alokasi waktu jika dirasakan perlu.
4. Bagi guru yang tidak memperlihatkan peningkatan setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PKB sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB.

---

<sup>46</sup> N. Priatna & T. Sukanto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), Hal. 193

5. Cakupan materi untuk kegiatan PKB harus terfokus pada pembelajaran peserta didik, kaya dengan materi akademik, proses pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, dan teknologi dan/atau seni, serta menggunakan pekerjaan dan data peserta didik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
6. Proses PKB bagi guru harus dimulai dari guru sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan PKB, kegiatan pengembangan harus melibatkan guru secara aktif sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya, baik dalam penguasaan materi, pemahaman konteks, keterampilan, dan lain-lain sesuai dengan tujuan peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.
7. PKB yang baik harus berkontribusi untuk mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan/atau kabupaten/kota. Oleh karena itu, kegiatan PKB harus menjadi bagian terintegrasi dari rencana pengembangan sekolah dan/atau kabupaten/ kota dalam melaksanakan peningkatan mutu pendidikan yang disetujui bersama antara sekolah, orangtua peserta didik, dan masyarakat.
8. Sedapat mungkin kegiatan PKB dilaksanakan di sekolah atau dengan sekolah di sekitarnya (misalnya di gugus KKG atau MGMP) untuk menjaga relevansi kegiatannya dan juga untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan yang disebabkan jika guru dalam jumlah besar bepergian ke tempat lain.
9. PKB harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermartabat dan memiliki makna bagi masyarakat dalam

pencerdasan bangsa, dan sekaligus mendukung perubahan khusus di dalam praktek-praktek dan pengembangan karier guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel.

#### **4. Lingkup Pelaksanaan Kegiatan PKB**

Lingkup pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan di dalam sekolah secara mandiri dapat dikelompokkan sebagai berikut.<sup>48</sup>

1. Dilakukan oleh guru sendiri, antara lain:
  - a. Mengembangkan kurikulum yang mencakup topik-topik aktual/terkini yang berkaitan dengan sains dan teknologi, sosial, dsb, sesuai dengan kebutuhan peserta didik;
  - b. Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik;
  - c. Mengevaluasi, menilai dan menganalisa hasil belajar peserta didik yang dapat menggambarkan kemampuan peserta didik sesungguhnya;
  - d. Menganalisis dan mengembangkan model pembelajaran berdasarkan umpan balik yang diperoleh dari peserta didik terhadap pembelajarannya;
  - e. Menulis kegiatan pembelajaran yang dilakukan sehari-hari sebagai bahan untuk melakukan refleksi dan pengembangan pembelajaran;
  - f. Membaca dan mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran;
  - g. Melakukan penelitian mandiri (misalnya Penelitian Tindakan Kelas) dan menuliskan hasil penelitian tersebut;

---

<sup>48</sup> Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. 2012. *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

2. Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain dalam satu sekolah, antara lain:
- a. Saling mengobservasi dan memberikan saran untuk perbaikan pembelajaran;
  - b. Melakukan identifikasi, investigasi dan membahas permasalahan yang dihadapi di kelas/sekolah;
  - c. Menulis modul, buku panduan peserta didik, Lembar Kerja Peserta didik, dsb;
  - d. Membaca dan mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran;
  - e. Mengembangkan kurikulum dan persiapan mengajar dengan menggunakan TIK;
  - f. Pelaksanaan pembimbingan pada program induksi;

Sumber PKB jaringan sekolah merupakan kegiatan PKB yang dilaksanakan melalui kerja sama antarsekolah baik dalam satu rayon (gugus), antar rayon dalam kabupaten/kota tertentu, antar provinsi bahkan dimungkinkan melalui jaringan kerja sama sekolah antar negara secara langsung maupun melalui teknologi informasi (sumber PKB jaringan sekolah). Kegiatan PKB dilakukan oleh sekolah melalui jaringan yang ada dapat berupa:

- a. kegiatan KKG/MGMP;
- b. pelatihan/seminar/lokakarya sehari atau lebih;
- c. kunjungan ke sekolah lain, dunia usaha dan industri, dsb;

- d. mengundang nara sumber dari sekolah lain, komite sekolah, dinas pendidikan, pengawas, asosiasi profesi, atau dari instansi lain yang relevan.

Jika kebutuhan guru dalam rangka pengembangan keprofesionalannya belum terpenuhi melalui kedua sumber dalam sekolah maupun jaringan sekolah, atau masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut, maka dapat menggunakan sumber-sumber PKB selain kedua sumber PKB tersebut, yakni sumber kepakaran luar lainnya. Sumber kepakaran lain ini dapat disediakan melalui kegiatan di LPMP, P4TK, Perguruan Tinggi atau institusi layanan lain yang diakui oleh pemerintah ataupun melalui pendidikan dan pelatihan jarak jauh melalui jejaring virtual atau TIK yang diselenggarakan oleh institusi layanan luar negeri. Proses PKB dimungkinkan menjadi lebih efektif dan efisien bila dilakukan di sekolah sendiri atau dilakukan bersama-sama dengan sekolah lain yang berdekatan (misalnya melalui KKG atau MGMP). Kegiatan PKB dapat dilakukan di luar lingkungan sekolah, misalnya oleh LPMP, Dinas Pendidikan, PT/LPTK atau penyedia jasa lainnya hanya untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh sekolah sendiri.

#### **E. Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian; keahlian yang diperlukan untuk

melakukan sesuatu. Sedangkan kompetensi yaitu kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).<sup>49</sup>

Profesi pendidik merupakan sebuah pekerjaan yang tidak sembarang orang bisa melakukannya. Ia tidak cukup hanya bermodalkan luasnya wawasan pengetahuan, tidak juga cukup hanya dengan IQ tinggi. Ia juga harus pandai dan menguasai teknik serta metodologi pembelajaran agar ilmu yang akan disampaikan benar-benar bisa diserap dan dimengerti oleh para peserta didiknya. Sebab tidak sedikit orang yang pandai namun tidak mampu membagikan ilmunya kepada orang lain.

Menjadi seorang pendidik/guru memang berat, tetapi luhur dan mulia. Tugas guru tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik. Sebagai guru yang baik harus memenuhi syarat-syarat yang ada di dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1954 tentang Dasar-dasar Pendidikan dan Pengajaran di sekolah untuk seluruh Indonesia, pada pasal 15. Dari pasal tersebut, maka syarat-syarat untuk menjadi guru dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berijazah
2. Sehat jasmani dan rohani,
3. Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berkelakuan baik,
4. Bertanggung jawab,
5. Berjiwa nasional.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (2002), Jakarta: Balai Pustaka, hal. 603.



Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Sedangkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>51</sup>

Kompetensi merupakan penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas sebagai tenaga profesional yang berwujud berupa tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.<sup>52</sup> Kompetensi guru menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>53</sup>

### 1. Kompetensi Pedagogik

---

<sup>50</sup> Ngalim Purwanto, (2006), *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosda karya, hal. 139.

<sup>51</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun. 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 42 ayat 1.

<sup>52</sup> Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, (2017), *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 139.

<sup>53</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun. 2005 Tentang Guru dan Dosen, BAB IV pasal 10 ayat 1.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi:

- a. pemahaman wawasan atau landasan pendidikan;
- b. pemahaman terhadap peserta didik;
- c. pengembangan kurikulum/silabus;
- d. perancangan pembelajaran;
- e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- f. evaluasi hasil belajar; dan
- g. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>54</sup>

## 2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Beberapa kompetensi kepribadian guru di antaranya sebagai berikut:

- a. Guru menghayati serta mengamalkan nilai hidup (termasuk nilai moral dan keimanan). Mengamalkan nilai hidup berarti guru yang bersangkutan dalam situasi tahu, mau, dan melakukan perbuatan nyata yang baik, yang mendamaikan diri beserta lingkungan sosialnya.
- b. Guru hendaknya bertindak jujur dan bertanggung jawab; yang merupakan realisasi kesusilaan hidupnya, dan sekaligus merupakan pengakuan akan

---

<sup>54</sup>Akhmad Sudrajat, *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah*, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/21/kompetensi-guru-dan-peran-kepala-sekolah/>, diakses Pada Tanggal 07 Februari 2020, Pukul 17.35 WIB.

berbagai keterbatasannya yang perlu dibenahi dan atau dikembangkan terus-menerus.

- c. Guru adalah pribadi yang bermental sehat dan stabil. Ciri dari seorang yang bermental sehat adalah realistis, mengenali diri serta potensi-potensinya, mengenali kelebihan serta kekurangannya, dan ulet dalam mendayagunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai perkembangan diri serta kariernya.
- d. Guru tampil secara pantas dan rapi, meliputi cara bertindak, bertutur, berpakaian, dan kebiasaan-kebiasaan lainnya.
- e. Guru hendaknya dapat menggunakan waktu luangnya secara bijaksana dan produktif. Dalam menggunakan waktu luang yang dimilikinya, guru diharap mampu merencanakannya secara rasional dan proporsional, pengisian waktu luang tersebut dapat berupa pelayanan sosial di lingkungannya (baik formal maupun informal), pengembangan hobi, kegiatan rekreatif, dan juga mencari tambahan penghasilan secara halal sebatas tidak mengganggu tugas pokoknya.

### 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Karena itu guru harus dapat berkomunikasi dengan baik secara lisan, tulisan, dan isyarat; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan dan juga sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Guru harus bisa digugu dan ditiru. Digugu maksudnya bahwa pesan-pesan yang disampaikan guru bisa dipercaya untuk dilaksanakan dan pola hidupnya bisa ditiru atau diteladani. Guru sering dijadikan panutan oleh masyarakat, untuk itu guru harus mengenal nilai-nilai yang dianut dan berkembang di masyarakat tempat melaksanakan tugas dan bertempat tinggal.

Sebagai pribadi yang hidup di tengah-tengah masyarakat, guru perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat misalnya melalui kegiatan olahraga, keagamaan, dan kepemudaan. Keluwesan bergaul harus dimiliki, sebab kalau tidak, pergaulannya akan menjadi kaku dan berakibat yang bersangkutan kurang bisa diterima oleh masyarakat.

Bila guru memiliki kompetensi sosial, maka hal ini akan diteladani oleh para murid. Sebab selain kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual, peserta didik perlu diperkenalkan dengan kecerdasan sosial (*social intelegence*), agar mereka memiliki hati nurani, rasa peduli, empati dan simpati kepada sesama. Pribadi yang memiliki kecerdasan sosial ditandai adanya hubungan yang kuat dengan Allah, memberi manfaat kepada lingkungan, dan menghasilkan karya untuk membangun orang lain. Mereka santun dan peduli sesama, jujur dan bersih dalam berperilaku.

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, meliputi:

- a. konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar;
- b. materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah;
- c. hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
- d. penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan
- e. kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.<sup>55</sup>

Pendidik sebagai sebuah pekerjaan profesi memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks. Pendidik tidak hanya bertugas menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik, tetapi juga bertanggung jawab dalam membentuk karakter peserta didik menuju ke arah yang lebih baik. Selain itu pendidik adalah orang tua kedua di sekolah, yang artinya juga harus bisa *ngomong*, memberi nasihat, dan bahkan menerima semua keluhan-kesah yang mungkin disampaikan oleh para peserta didiknya.

Kompetensi guru dalam pendidikan Islam berarti kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan dan mengelola kegiatan pendidikan Islam. Pendidikan Islam akan mencapai tujuan yang dicita-citakannya apabila upaya pengelolaan pendidikan Islam tersebut dilaksanakan oleh tenaga-tenaga guru yang berkompeten, karena sering kali terjadi suatu kegiatan pendidikan mengalami stagnan hanya karena gurunya tidak kompeten. Seorang guru yang harus mempunyai kompetensi yang tinggi agar mampu menghasilkan daya saing yang

---

<sup>55</sup> *Ibid.*,

solid yang mampu mengatasi problem yang ada dan tentunya juga sukses menjalankan tugas sebagai pendidik dalam hidupnya.<sup>56</sup>

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah cerdas. Firman Allah menjelaskan dalam surat An Najm/53 ayat 6:

ذُو مِرَّةٍ فَاسْتَوَىٰ

Artinya: “Yang mempunyai akal yang cerdas; dan (Jibril itu) Menampakkan diri dengan rupa yang asli.” (An-Najm/53: 6)<sup>57</sup>

Ayat ini menerangkan, bahwa Jibril itu mempunyai kekuatan yang luar biasa. Buktinya, Jibril mampu menghancurkan kaum samud yang ingkar pada Nabi Luth. Dan kekuatan lainnya, adalah Jibril mampu turun ke bumi dalam waktu sekejap mata serta Jibril juga mampu berubah bentuk menjadi seperti manusia. Secara eksplisit ayat di atas juga memberikan penjelasan bahwa guru seharusnya mempunyai kecerdasan yang tinggi. Kecerdasan ini bersifat sangat luas bagi seorang guru, diantaranya: guru cerdas dalam memahami atau mentransfer materi yang diajarkan kepada murid, guru cerdas dalam memilih model dan strategi yang dipakai dalam sistem pembelajarannya, serta juga harus cerdas memecahkan masalah yang dihadapi dalam belajar mengajar.<sup>58</sup>

Mujib dalam Amiruddin dan Rahmat menyampaikan bahwa Pendidik Islam yang profesional harus memiliki kompetensi-kompetensi yang lengkap

---

<sup>56</sup> Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, (2017), *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 141.

<sup>57</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, (2015), *Al Qur an dan Terjemahnya*, (Jakarta Timur: Maktabah Al-Fatih, hal. 526.

<sup>58</sup> Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, (2017), *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 141-142.

meliputi: (1) penguasaan materi Al-Islam yang komprehensif serta wawasan dan bahan pengayaan, terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya. (2) penguasaan strategi (mencakup pendekatan, metode, dan teknik) pendidikan Islam, termasuk kemampuan evaluasinya; (3) penguasaan ilmu dan wawasan kependidikan; (4) memahami prinsip-prinsip dalam menafsirkan hasil penelitian pendidikan, guna keperluan pengembangan pendidikan islam masa depan; (5) memiliki kepekaan terhadap informasi secara langsung atau tidak langsung yang mendukung kepentingan tugasnya. Jadi, dapat diformulasikan asumsi yang melandasi keberhasilan pendidik yakni: “pendidik akan berhasil menjalankan tugasnya apabila mempunyai kompetensi *personal-religijs*, *social-religijs*, dan *professional-religijs*.”<sup>59</sup>

#### **F. Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Pendidik**

Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu dilaksanakan agar masyarakat dapat maju dan berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Beberapa upaya dilaksanakan antara lain penyempurnaan kurikulum, peningkatan kompetensi guru melalui penataran-penataran, perbaikan sarana-sarana pendidikan, dan lain-lain. Hal ini dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Besarnya anggaran pendidikan pun tidak serta merta menjadikan kualitas pendidikan meningkat. Mengapa? Karena kualitas guru masih bermasalah. Suka tidak suka, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, rata-rata nasional hanya 44,5 --

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, hal. 144.

jauh di bawah nilai standar 75. Bahkan kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Masih banyak guru yang cara mengajarnya kurang baik, cara mengajar di kelas membosankan.<sup>60</sup> Sangat sedikit terkait dengan diklat penguatan kemampuan mengajar guru, MGMP guru pendalaman materi mata pelajaran baik di tingkat pusat maupun daerah. Padahal, telah menjadi pemahaman umum bahwa masalah keterampilan mengajar guru yang inovatif jauh lebih penting dari pada masalah kurikulum dan komponen pendidikan lain. Pernyataan tersebut memberikan gambaran bahwa masalah guru sebagai pendidik memang belum sepenuhnya mendapatkan perhatian yang memadai oleh para praktisi pendidikan, apalagi oleh pengambil kebijakan pendidikan.<sup>61</sup>

Berbicara masalah peningkatan mutu pendidikan memang sangat kompleks dan majemuk karena antara faktor yang satu dengan lainnya saling mempengaruhi. Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu/kualitas pendidik yaitu:

#### 1. Peningkatan kesejahteraan

Upaya yang pertama ini dinilai amat vital dan strategis untuk meningkatkan mutu pendidik sebab syarat pekerjaan dapat disebut sebagai profesi apabila: *Pertama*, bahwa pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi bagi masyarakat. *Kedua*, bahwa pekerjaan itu memerlukan bidang keahlian

---

<sup>60</sup> Syarifudin Yunus, (2017), *Mengkritisi Kompetensi Guru*, Detiknews, <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>, Diakses pada pukul 00.07, 10 Februari 2020.

<sup>61</sup> Suaidinmath, *Dinamika dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Otonomi*. <http://suaidinmath.wordpress.com/2011/09/26/dinamika-dalam-upaya-meningkatkan-mutu-pendidikan-di-era-otonomi-2/>, diakses pada tanggal 07 Februari 2020, pukul 17.15.



tertentu. *Ketiga*, bidang keahlian itu dapat dicapai dengan melalui cabang pendidikan tertentu (*Body of Knowledge*). *Keempat*, bahwa pekerjaan itu memerlukan organisasi profesi dan adanya kode etik tertentu, dan kemudian; *Kelima*, bahwa pekerjaan tersebut memerlukan gaji atau kompensasi yang memadai agar pekerjaan itu dapat dilaksanakan secara profesional.

## 2. Mutasi Pendidik

Upaya kedua ini merupakan konsekuensi logis terhadap upaya pertama di atas. Para guru, kepala sekolah yang tidak memenuhi standar kompetensi harus dibina khusus serta dilibatkan secara maksimal untuk mengikuti kegiatan MGMP, diklat dan sebagainya. Namun apabila mereka telah diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat dan pembinaan secara intensif, tetapi tidak menunjukkan adanya perbaikan yang signifikan, dan yang bersangkutan tersebut memang tidak menunjukkan adanya perubahan kompetensi dan juga tidak ada indikasi positif untuk meningkatkan kompetensinya, maka sesuai regulasi pendidikan yang ada maka mereka harus rela dan pantas untuk dialih tugaskan dari profesi guru menjadi tenaga lain yang sesuai, misalnya tenaga administrasi, laboran, perpustakaan, dan lain sebagainya.

## 3. Menciptakan Standar Pembinaan Karier

Seiring dengan pelaksanaan sertifikasi guru yang notabene akan *menelorkan* guru profesional, disusunlah satu standar pembinaan karier. Sistem itu harus dalam bentuk dokumen yang disahkan dalam bentuk PERDA atau setidaknya berupa peraturan bupati yang harus dilaksanakan. Sebagai contoh, promosi untuk menjadi instruktur, atau menjadi kepala sekolah, atau pengawas,

dan atau untuk menjadi tenaga eselon di struktural seorang pendidik harus memiliki standar kompetensi yang diperlukan, dan harus melalui proses pencapaian yang telah baku. Standar pembinaan karier ini akan dapat dilaksanakan dengan mantap apabila memenuhi prasyarat antara lain jika sistem rekrutmen calon guru sertifikasi pendidik dilaksanakan dengan jujur, transparan, sesuai juknis yang ada dengan perengkingan yang otomatis database sehingga menghasilkan guru-guru yang memang pantas mendapat julukan guru profesional

#### 4. Peningkatan Kompetensi yang Berkelanjutan

Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas. Jumlah pendidik yang besar di negeri ini memerlukan penanganan secara sinergis oleh semua instansi yang terkait dengan *preservice education*, *inservice training*, dan *on the job training*. Kegiatan sinergis peningkatan mutu pendidik harus melibatkan organisasi pembinaan profesi guru, seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), dan Musyawarah Kerja Penilik Sekolah (MKPS). Sudah tentu termasuk PGRI, organisasi perjuangan para guru. Pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka guru mempunyai tugas dan peranan yang penting dalam mengantarkan peserta didiknya mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru mempunyai berbagai kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kompetensi tersebut, maka akan menjadikan guru profesional, baik secara akademis maupun non akademis dan pantas mereka diberikan kesempatan untuk berkompetisi untuk meraih kursi

kepala sekolah sebagai bentuk *reward* atau penghargaan sebagai guru profesional.<sup>62</sup>

### G. Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana otentisitas suatu karya ilmiah serta posisinya di antara karya-karya sejenis dengan tema ataupun pendekatan yang serupa. Selanjutnya, penulis akan memaparkan beberapa penelitian, yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu tentang penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam, diantaranya:

1. Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suardi Wekke (2018), Jurnal yang berjudul “Model Penilaian Kinerja Guru”. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
  - a. Pada dasarnya terdapat persamaan kriteria yang digunakan berbagai institusi dalam penilaian kinerja. Kriteria-kriteria tersebut meliputi aspek pembelajaran (perencanaan, pelaksanaan, manajemen kelas, lingkungan belajar dan asesmen), komunikasi dan pengembangan profesionalisme.
  - b. Dilihat dari cara penilaian kinerja, pada dasarnya hampir semua negara menggunakan paduan dari berbagai metode seperti pengamatan, dokumentasi maupun isian dan tes, (c) Pemaknaan terhadap hasil penilaian kinerja guru (*scoring*) juga menunjukkan variasi yang beragam, namun demikian apabila dicermati pada dasarnya semua

---

<sup>62</sup> Suaidinmath, *Dinamika dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Otonomi*. <http://suaidinmath.wordpress.com/2011/09/26/dinamika-dalam-upaya-meningkatkan-mutu-pendidikan-di-era-otonomi-2/>, diakses pada tanggal 07 Februari 2020, pukul 17.15.

negara menggunakan empat kriteria yang meliputi kategori: istimewa, tinggi, butuh pengembangan dan tidak memuaskan (tidak lulus). Sorong<sup>63</sup>

2. Mahfuzil Anwar (2017), Jurnal yang berjudul "Analisis Kinerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) Pada STIMI Banjarmasin". Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
  - a. Penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari para bawahan, rekan kerja, atasan, manajer lainnya, dan bahkan karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja adalah proses formal untuk mengevaluasi kinerja dan memberi umpan balik.
  - b. Kinerja tenaga pendidik (dosen) menunjukkan hasil yang baik, sedangkan kinerja tenaga kependidikan (karyawan) menunjukkan hasil cukup baik. Kinerja tenaga pendidik (dosen) pada STIMI Banjarmasin sudah baik yang ditunjukkan oleh mean rata-rata dari indikator kinerja dosen menunjukkan angka 4,00, sedangkan kinerja tenaga kependidikan (karyawan) hanya cukup baik yang ditunjukkan oleh mean rata-rata indikatornya hanya sebesar 3,46.<sup>64</sup>
3. Hary Susanto (2012), Jurnal yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan". Adapun hasil

---

<sup>63</sup> Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suardi Wekke, *Model Penilaian Kinerja Guru*, Vol. 11 No. 1, Januari-Juni, 2018.

<sup>64</sup> Mahfuzil Anwar, *Analisis Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Dosen Dan Karyawan)*, Volume 1 No. 2, September 2017.

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini yaitu:

- a. kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001.
- b. Kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).<sup>65</sup>

Penelitian di atas belum ada yang mendeskripsikan penilaian kinerja tenaga pendidik, maka studi ini berupaya untuk mengungkapkan dan mengkaji penilaian kinerja tenaga pendidik.

---

<sup>65</sup> Hary Susanto, *Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang dirancang sebagai upaya untuk mengeksplorasi dan klarifikasi mengenai fenomena dengan jalan mendeskripsikan variabel yang berkenaan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti berupaya mendeskripsikan penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

Sesuai dengan sifat dan karakteristik dari penelitian kualitatif deskriptif, maka studi ini menghasilkan data kualitatif yang merekonstruksi ucapan dan tingkah laku orang atau subyek studi.

Penelitian kualitatif (*Qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.<sup>66</sup> Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian yang meliputi orang, lembaga berdasarkan fakta yang tampil secara apa adanya. Melalui pendekatan ini akan terungkap gambaran mengenai aktualisasi, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian.

Metode kualitatif deskriptif ini digunakan karena beberapa pertimbangan, yaitu masalah yang dilihat peneliti lebih mudah dipahami berdasarkan jenis kualitatif. Pertama menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila

---

<sup>66</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, (2007), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal. 60.

berhadapan dengan kenyataan jamak. Kedua, metode ini lebih peka dan lebih menyesuaikan diri dengan banyak penanaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Dengan penelitian ini peneliti menekankan pada penilaian kinerja tenaga pendidik. Peneliti mengumpulkan data dan mendeskripsikan proses penerapan penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Madrasah tersebut dipilih sebagai latar penelitian karena melihat rendahnya kinerja tenaga pendidik yang sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik menjadi lebih baik pula.

## **C. Sumber Data dan Informasi Penelitian**

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (*human*) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subyek atau informan kunci dan data yang diperoleh melalui informan berupa soft data (data lunak). Sedangkan data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dan fokus penelitian, seperti gambar, foto, catatan atau tulisan yang ada kaitannya dengan

fokus penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumen bersifat *hard data*.<sup>67</sup> Adapun sumber data adalah subjek penelitian yang merupakan *key informant* dalam penelitian ini yang terdiri dari sumber data primer dan data sumber data sekunder dalam memperoleh data.

1. Sumber data primer adalah data yang didapatkan langsung dari asalnya. Data primer merupakan sumber informasi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pengumpulan ataupun penyimpanan data atau disebut juga sumber data/informasi tangan pertama.<sup>68</sup> Data yang termasuk ke dalamnya adalah penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui penilaian kinerja di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara yang merupakan supervisor dalam melakukan penilaian kinerja di madrasah tersebut. Selain itu, sumber data primer lainnya adalah Guru dan staf administrasi yang terlibat di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara yang memiliki keterlibatan dan berkaitan dengan penelitian.
2. Sedangkan sumber data sekunder adalah jenis data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data

---

<sup>67</sup> Lexy J. Moleong, (2005), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal. 112.

<sup>68</sup> *Ibid.*, hal. 114.



dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.<sup>69</sup> Adapun data sekunder dalam penelitian ini berkaitan dengan literatur dan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini seperti data sejarah berdirinya sekolah, visi misi, struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data yang berkaitan dengan penelitian.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Di dalam metode penelitian, teknik yang digunakan dalam proses menemukan jawaban dari penelitian harus disesuaikan agar mendapat hasil yang tepat. Selain melalui data-data yang dikumpulkan dari informasi di atas, penulis juga menggunakan teknik lain untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Sedangkan untuk mendapatkan data tersebut perlu menggunakan teknik yang cocok. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik untuk memperoleh data yang akurat, yaitu:

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan proses pengamatan yang dilakukan peneliti secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian dengan cara mengamati, mengingat, dan mencatat. Hasil yang didapat dari kegiatan observasi sangat penting untuk melengkapi penelitian kualitatif. Dalam hal ini, peneliti dianjurkan untuk mengamati berbagai situasi, waktu, dan aktivitasnya, yang dilaksanakan. Observasi kualitatif merupakan observasi yang di dalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas

---

<sup>69</sup>*Data Sekunder dan Data Primer*, diakses dari <https://nagabiru86.wordpress.com//makalah/>. pada 9 Februari 2020, pukul 12:57.

merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semi struktur (misalnya, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti) aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian. Para peneliti kualitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran yang beragam, mulai dari sebagai non-partisipan hingga partisipan utuh.<sup>70</sup> Metode observasi ini digunakan untuk mengetahui secara langsung kondisi nyata madrasah di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara, seperti melihat langsung kondisi di sekitar madrasah, mengamati saat proses pembelajaran sedang berlangsung di kelas, khususnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan. Di dalam kegiatan wawancara yang dilakukan yaitu menanyakan hal-hal yang telah dialami oleh narasumber tentang pengalaman yang dialami oleh narasumber hingga terbawa untuk menceritakan pengalamannya secara rileks. Tetapi tetap dalam lingkup pembahasan dari penelitian yang akan diuji. Dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face to face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *focus group* sampai delapan partisipan per kelompok. Wawancara-wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari

---

<sup>70</sup> Cholid & Achmadi, (2016), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, hal. 70.

partisipan atau informan.<sup>71</sup> Dalam hal ini menjadikan wawancara rileks dan tidak membosankan.

Dalam hal ini, peneliti akan menanyakan pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara dan tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Dalam teknik wawancara ini peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu penulis melakukan wawancara yang mengacu pada pedoman yang telah disusun sebelumnya.<sup>72</sup> Pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti adalah pertanyaan yang membutuhkan jawaban. Untuk persiapan wawancara, peneliti telah menyiapkan bahan tentang pembahasan yang akan dijawab oleh narasumber. Cara yang diambil yakni memahami secara garis besar materi terkait dengan penilaian kinerja tenaga pendidik.

Untuk teknik ini peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru. Namun dalam pelaksanaan wawancara, pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti tidak selalu menjadi rujukan. Hal ini bertujuan untuk membuat wawancara lebih terasa rileks dan bisa mendapatkan dan menemukan hasil yang lebih luas serta maksimal untuk melengkapi pembahasan yang sedang dikaji.

---

<sup>71</sup> *Ibid*, hal. 75.

<sup>72</sup> Cholid & Achmadi, *Op. Cit*, hal. 78.

### 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi adalah pengumpulan data yang berupa foto dokumen, surat, catatan harian maupun laporan yang dapat mendukung pengumpulan data. Selama proses penelitian, peneliti juga bisa mengumpulkan dokumen-dokumen kualitatif. Dokumen ini bisa berupa dokumen publik (seperti Koran makalah laporan kantor) ataupun dokumen privat (seperti, buku harian, *diary*, surat, email).<sup>73</sup>

Metode dokumen ini dipergunakan untuk memperoleh data yang menunjang tentang penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Data ini mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, kurikulum, sistem pendidikan dan pengembangan program madrasah. Data tersebut diperoleh dari kepala madrasah, guru dan Staf administrasi di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

#### E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data

Analisis merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil berdasarkan elemen dan struktur tertentu. Menurut Bogdan dan Biglen dalam Moleong analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menyintesis, mencari dan menemukan pola,

---

<sup>73</sup> Kusaeri, (2014), *Metodologi Penelitian*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, hal. 233.

menemukan apa yang terpenting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>74</sup>

Dalam proses analisis data, penulis akan mendeskripsikan dan mengungkapkan data mengenai penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

Mempertimbangkan rumusan dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini termasuk analisis non statistik yaitu menggunakan data yang diwujudkan bukan bentuk angka, melainkan bentuk laporan deskriptif. Dalam bentuk kata-kata, dan gambar kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan kenyataan realita. Adapun analisis data terdiri dari tiga jalur kegiatan yang terjadi secara berurutan, yaitu:

### **1. Reduksi Data**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, tujuan dari reduksi data ini adalah untuk menyederhanakan data yang diperoleh selama penggalian data di lapangan. Sehingga tujuan peneliti tidak hanya untuk menyederhanakan data tetapi juga untuk memastikan data yang diolah tersebut merupakan yang tercakup dalam penelitian.

Data yang didapat dari MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara akan langsung diketik atau ditulis dengan rapi, terinci serta sistematis setiap kali selesai mengumpulkan data. Data-data yang terkumpul akan semakin

---

<sup>74</sup> Lexy J. Moleong, *Op. Cit*, hal. 112.

bertambah, oleh sebab itu laporan tersebut harus dianalisis sejak dimulainya penelitian kemudian laporan-laporan tersebut perlu direduksi yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian yang diteliti, kemudian dicari tentang temanya. Data-data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah penulis untuk mencarinya jika sewaktu-waktu.<sup>75</sup>

## **2. Penyajian Data**

Penyajian data adalah proses pemberian sebuah informasi yang telah disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan peneliti menari kesimpulan dan mengambil tindakan. Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.<sup>76</sup> Analisa data dilakukan secara terus menerus agar dapat menyimpulkan keadaan yang terjadi di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Analisis data yang dilakukan secara terus menerus mempunyai implikasi terhadap pengurangan dan penambahan data yang dibutuhkan. Dengan kata lain, dengan adanya penyajian data melalui analisa secara terus menerus peneliti akan dapat menyimpulkan data sesuai dengan keadaan di penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.

## **3. Verifikasi**

Tahapan paling akhir dalam proses analisa data adalah verifikasi atau kesimpulan hasil yang diperolehnya. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih

---

<sup>75</sup> *Ibid*, hal. 116.

<sup>76</sup> Kusaeri, *Op. Cit*, hal. 233.

bersifat sementara, dan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila data kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh kembali bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan dengan teori.<sup>77</sup> Pada tahap ini peneliti mencoba menyimpulkan keadaan yang ada di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara sesuai dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten. Dan apabila peneliti belum menemukan bukti-bukti maka peneliti akan kembali ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data yang sesuai dan mempunyai bukti-bukti dan tentunya yang valid dan jelas, serta dapat dihubungkan dengan teori.

#### **F. Keabsahan Data**

Dalam cara pengujian kredibilitas data terdapat bermacam-macam cara, diantaranya adalah perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat. Dalam pengujian ini peneliti memilih triangulasi. Menurut Connie Chairunnisa dalam Emzir triangulasi adalah penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu sebagai berikut:

---

<sup>77</sup> Emzir, (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 133.

1. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> *Ibid*, hal. 135.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Yayasan Pendidikan Islam Nurul Islam beralamat di Jalan Kelapa Gading-Kuning tepatnya berada di desa Pinding, Kecamatan Babel, Kabupaten Aceh Tenggara, Provinsi Aceh. Yayasan Pendidikan Islam Nurul Islam merupakan tingkatan satuan pendidikan yang terdiri dari MTs dan MAS yang di bawah pimpinan yayasan yaitu Tgk. Appan Husni JS. Sedangkan Kepala MTs Nurul Islam di bawah pimpinan Bapak Abdul Adi, S.Pd.I. unsur organisasi MTs Nurul Islam terdiri dari Kepala Madrasah, Dewan Guru, Tata Usaha yang terdiri dari sub bagian sebagai pelaksana, dan kelompok pelaksana teknis dan pelayanan.

Visi madrasah “Unggul Dalam Beribadah, Berakhlakul Karimah, Berprestasi dan Terampil”

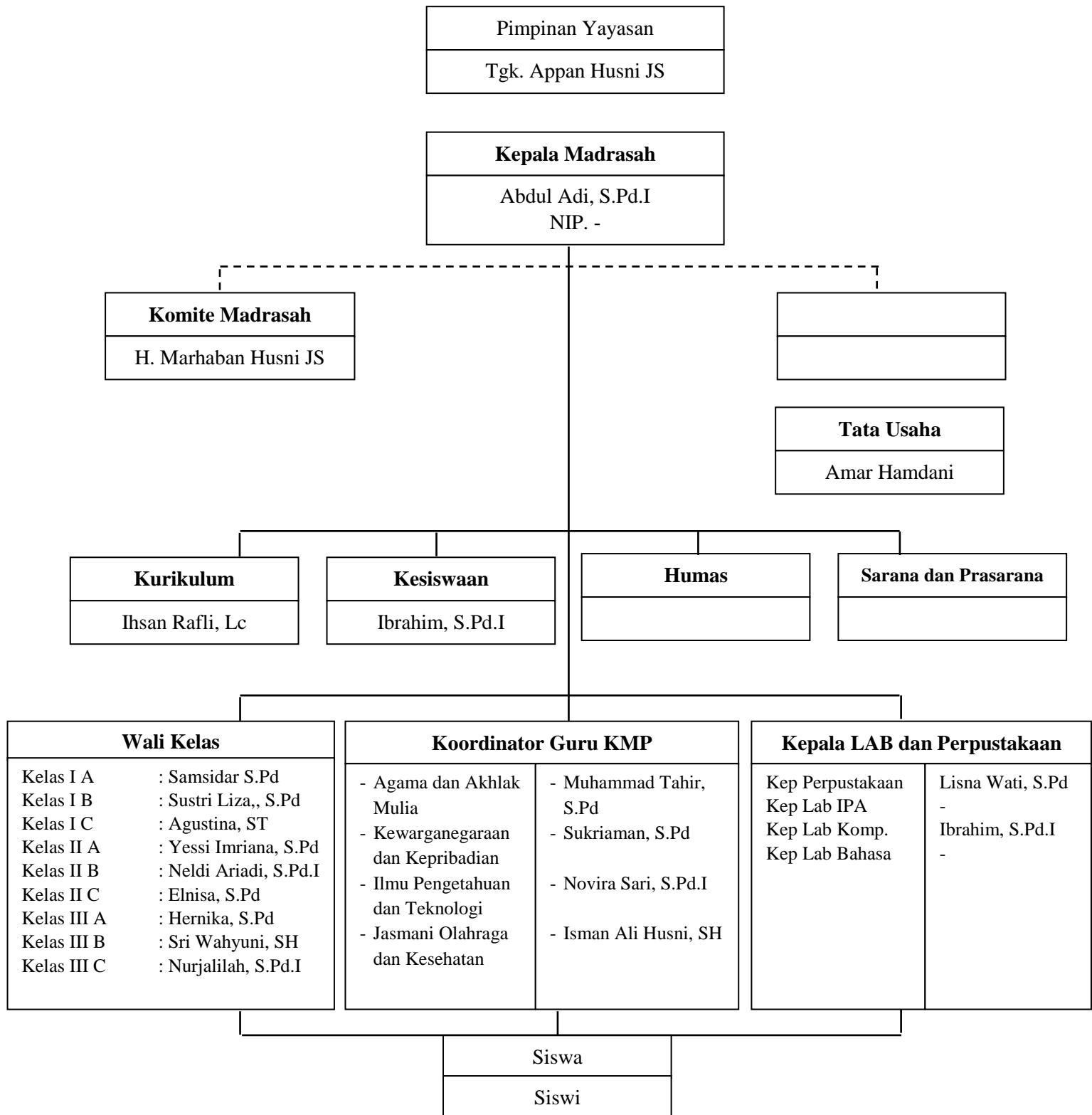
Misi madrasah:

1. Menyiapkan generasi yang unggul dalam iman, ilmu dan amal berbekal kemampuan di bidang Imtak dan Imtek.
2. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran islam sehingga siswa menjadi tekun beribadah, jujur, disiplin, sportif, tanggung jawab, percaya diri, hormat kepada guru dan sayang kepada orang tua serta menyayangi sesama.
3. Menumbuhkan sikap gemar membaca dan haus akan ilmu pengetahuan

4. Melaksanakan tata tertib madrasah secara konsisten dan kontinu

Struktur organisasi adalah salah satu hal terpenting dalam menentukan tugas pokok dan fungsi dari warga madrasah. Dengan adanya struktur organisasi, maka dapat menentukan dan menjadikan setiap aktivitas di dalam madrasah menjadi terarah dan ada penanggung jawab. Tidak hanya menjadikan terarah dan bertanggung jawab tetapi juga mempermudah mencapai tujuan yang direncanakan oleh madrasah. Adapun struktur organisasi MTs Nurul Islam Kecamatan Babel, Kabupaten Aceh Tenggara adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI MTS NURUL ISLAM**



**(Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekolah)**

Guru merupakan salah satu unsur pendidikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di suatu madrasah. Demi terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, sebab tugas seorang guru bukan hanya sebatas mengajar, tetapi seorang guru juga harus bisa mendidik, melatih, dan membimbing siswa ke arah tujuan yang ditetapkan adapun keadaan guru/staf pengajar di MTs Nurul Islam adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

<b>NO.</b>	<b>NAMA GURU</b>	<b>LULUSAN</b>
1.	H. Marwan Husni, S.Sos.I	Iain Su
2.	Abdul Adi, S.Pd.I	STAISES Kutacane
3.	Sopanli, S.Pd	UGL
4.	Sriwahyuni, SH	
5.	Ibrahim, S.Pdi	STAISES Kutacane
6.	Nurjalilah, S.Pd	STAISE Kutacane
7.	Jakariya Pagan, MA	Universitas Insaniah Malaysia
8.	Syamsidar, S.Pd	UMN SU
9.	Sulastri Agustina, S.Pd	STAISES Kutacane
10.	Sustri Liza, S.Pd	UNIMED
11.	Mahlina, A.Md	Politeknik TEDC Bandung
12.	Yusniati, S.Pd	UMN SU
13.	M. Tahir, S.Pd	

14.	Neldi Ariadi, S.Pd	STAISES Kutacane
15.	Yesi Imriana, S.Pd	
16.	Elnisa, S.Pd	
17.	Ihsan Rafli, LC	Universitas Insaniah Malaysia
18.	Lisnawati, S.Pd	
19.	Nurmayyah, S.Pd.I	
20.	M. Isman Ali Husni	
21.	Novita Sari, S.Pd.I	

Jumlah seluruh siswa MTs Nurul Islam Tahun Ajaran 2020/2021 adalah 287 siswa<sup>79</sup>. Berikut ini pembagian dan jumlah siswa di MTs Nurul Islam:

**Tabel 4.2** Data Seluruh Siswa di MTs Nurul Islam

Tahun Ajara	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah	
	Jlh. Siswa	Jml. Rombel	Jlh. Siswa	Jml. Rombel	Jlh. Siswa	Jml. Rombel	Jlh. Siswa	Jml. Rombel
	<b>2019/2020</b>	95	90	66	3	81	2	272
<b>2020/2021</b>	105	3	93	3	97	3	282	9

Untuk menunjang proses pembelajaran yang optimal sangat diperlukan ketersediaan sarana prasarana yang memadai dan berkualitas. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran yang baik, seperti tersedianya gedung sekolah yang baik, bersih, dan tertata rapi lalu alat peraga yang lengkap, media pembelajaran yang memadai untuk memudahkan dalam pembelajaran. Oleh sebab itu, di MTs Nurul Islam

<sup>79</sup> Dokumentasi data peserta didik MTs Nurul Islam pada tanggal 25 Juni 2020

sebagai salah satu madrasah yang secara berkelanjutan melakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan meningkatkan mutu pendidikan memiliki gambaran keadaan sarana prasarana seperti terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3 Sarana Prasarana**

No	Jenis Fasilitas	Jlh Ruang	Jumlah Ruang Kondisi Baik	Jumlah Ruang Kondisi Rusak	Kategori Kerusakan		
					Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1.	Ruang Kelas	9	9	-	-	-	-
2	Perpustakaan	1	1				
3	R. Lab IPA	-	-	-	-	-	-
4	R. Lab Biologi	-	-	-	-	-	-
5	R. Lab Fisika	-	-	-	-	-	-
6	R. Lab Kimia	-	-	-	-	-	-
7	R.Lab Komputer	-	-	-	-	-	-
8	R. Lab Bahasa	-	-	-	-	-	-
9	R. Pimpinan	1	1				
10	R. Guru	1	1				
11	R. tata Usaha	1	1				
12	R. Konsling	-	-	-	-	-	-
13	Tempat Beribadah	1	1	-	-	-	-
14	R. UKS	1		1		1	
15	Jamban	6	2	4		2	2
16	Gudang						
17	R. Sirkualsi	-	-	-	-	-	

18	Tempat Olah Raga	2		2		1	1
19	R. Organisasi Kesiswaan	1		1			1

## **B. Temuan Khusus**

Dari penelitian tentang Penilaian Kinerja Guru di MTs.S Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data berupa observasi, wawancara serta studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan Kepala Madrasah dan Guru.

### **1. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara**

Penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian dijabarkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut akibat dari kompetensi yang dimiliki guru. Hal ini lebih jelas dapat terlihat melalui data penyajian dan wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 yang mengatakan bahwa:

“Memang ada beberapa poin yang di dalam penilaian kinerja guru ini, seperti penilaian kinerja guru dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan menutup pembelajaran, kemudian ada lagi variasi stimulus pembelajaran, ada penilaian keterampilan bertanya terhadap murid dan

sebaliknya, kemudian ada penguatan serta pemberian motivasi kepada siswa.”<sup>80</sup>

Hal lain diungkapkan oleh Bapak Sukriaman, S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia di MTs.S Nurul Islam pada tanggal 24 Juni 2020 beliau menjelaskan bahwa:

“Menegenai proses penilaian kinerja guru tadi memang sangat dibutuhkan dan ini memang sangat berpengaruh untuk keberhasilan proses pembelajaran di Nurul Islam, apalagi kalau guru seperti kriteria tadi (kinerja buruk) tetap seperti itu, mungkin visi dan misi sekolah ini mengambang saja, artinya apa? Siswa yang tamat dari sini hanya mendapat ijazah saja dan selesai.”<sup>81</sup>

Dari wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa poin dalam penilaian kinerja ialah mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan penutup pembelajaran, adanya variasi stimulus pembelajaran, serta penilaian keterampilan bertanya dari siswa dan guru. Poin tersebut dijabarkan menjadi indikator penilaian kinerja yang akan berpengaruh untuk keberhasilan pembelajaran di Nurul Islam dan agar visi misi sekolah tidak mengambang saja.

Penilaian kinerja dapat berjalan dengan baik apabila ada respons baik dari tenaga pendidik. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ihsan Rafli, Lc. WKM Kurikulum sekaligus sebagai guru SKI pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Untuk sekarang ini respons kami baik, karena semua kinerja guru itu kita akan upayakan semaksimal mungkin tidak mengganggu sistem belajar mengajar dan juga mengikuti protokol kesehatan yang diterapkan.”<sup>82</sup>

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa respons guru terhadap penilaian kinerja adalah baik karena guru juga ingin memaksimalkan dan

---

<sup>80</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>81</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020

<sup>82</sup> Ihsan Rafli, WKM Kurikulum MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.



meningkatkan kemampuan mengajar. Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja guru dalam sistem mengajar. Jika pelaksanaan pembelajaran sesuai atau melebihi uraian target capaian kinerja maka guru telah melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini harus dilihat dari kriteria penilaian yang dilakukan di MTs. S Nurul Islam. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Ya kita perhatikan saja siswanya, misalnya yaitu kemampuan siswa dalam memahami pelajaran, pengamalan, kedisiplinan siswa, kerapian siswa, serta bagaimana siswa itu dapat melaksanakannya dalam kehidupan sehari-hari.”<sup>83</sup>

Lebih lanjut, sebagai penguat dari pernyataan Kepala Madrasah tersebut Bapak Sukriaman, S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia dalam sebuah wawancara menegaskan bahwa:

“.....kriteria guru itu berdasarkan akademik kemudian berdasarkan kemampuannya dan berdasarkan kedisiplinannya, dan di samping itu juga kepala sekolah harus ikut serta juga dalam prosesnya, setidaknya kepala sekolah harus selalu senantiasa memonitoring gurunya masing-masing.”<sup>84</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah dalam menetapkan kriteria penilaian kinerja guru dilihat dari kemampuan siswa dalam memahami pelajaran dan implementasinya, kedisiplinan siswa dan kerapian siswa. Kriteria penilaian kinerja guru juga dapat dilihat berdasarkan kemampuan akademik guru, kemampuannya dalam mengajar serta kedisiplinannya.

Penilaian guru oleh kepala sekolah dilaksanakan guna untuk mengetahui kualitas kinerja guru dan proses pembelajaran serta mengetahui kendala yang

---

<sup>83</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>84</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

dialami guru supaya peran guru dalam mengajar dapat menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Pertama sekali yang saya lihat dari penilaian kinerja guru dari sisi kehadirannya, terlambat atau tidaknya guru dan cara guru mengajar di dalam kelas.”<sup>85</sup>

Lebih lanjut peneliti mewawancarai Bapak Ihsan Rafli, Lc. WKM Kurikulum sekaligus sebagai guru SKI pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Yang kerap terjadi kalau di tempat kita ini, yang sering muncul permasalahan itu yaitu kedisiplinan tenaga pengajar dalam menghadiri kelasnya karena masih banyak yang terlambat mungkin ada kendala dalam perjalanan ataupun ada kegiatan lain dapat menghambat sistem belajar mengajar, ini yang sering terjadi kendalanya, ketidakhadiran kerap terjadi di lembaga kita ini.”<sup>86</sup>

Kemudian di dalam penilaian kinerja Kepala Madrasah masuk ke dalam kelas dan guru harus menyiapkan semua bahan yang menjadi penilaiannya. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Di sini cara penilaiannya kepala madrasah memeriksa RPP guru, silabusnya, alat pembelajarannya. Dilihat juga melalui proses mengajarnya yaitu cara guru dalam mengajar, cara membuka pelajaran, menjelaskan inti pelajaran, mengambil kesimpulan pelajaran, memberi LKS kepada siswa dan menutup pelajaran.”<sup>87</sup>

Berdasarkan wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah meliputi dari perangkat pembelajaran, kehadiran guru, kedisiplinan guru, kemudian dari cara guru tersebut melaksanakan pembelajaran di dalam kelas dari awal sampai selesai. Dari hasil

---

<sup>85</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>86</sup> Ihsan Rafli, WKM Kurikulum MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>87</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

observasi yang dilakukan Kepala Madrasah di atas dapat membantunya dalam menemukan permasalahan-permasalahan kinerja guru sehingga Kepala Madrasah dapat mencari solusi untuk mengatasinya.

Tindak lanjut dari hasil penilaian dan usaha untuk meningkatkan kinerja guru dengan proses pembelajaran berjalan dengan baik ke depannya dan penilaian harus dilaksanakan dengan berkelanjutan. Dengan demikian tindak lanjut ke depannya harus sesuai dengan cara penilaian yang telah ditetapkan dalam format penilaian kinerja guru. Sesuai wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Bagi guru yang kurang dalam kinerjanya, guru tersebut kita panggil dan kita berikan arahan serta apa kendala yang menyebabkan guru tersebut kurang dalam kinerjanya melalui evaluasi kinerja guru.”<sup>88</sup>

Lebih lanjut peneliti mewawancarai Bapak Ihsan Rafli, Lc. WKM Kurikulum sekaligus sebagai guru SKI pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Yang harus kita lakukan pertama, kalau memang kendala itu ada berarti kita selesaikan dengan cara bermusyawarah karena dengan cara bermusyawarah ini kita mungkin dapat menyelesaikan masalah dan apabila masalah baru kita ada jalan keluarnya dan dapat kita selesaikan dan kalau tanggapan saya itu baik, bagus, cara yang paling apalah efisienlah, dengan adanya masalah kita selesaikan dengan musyawarah.”<sup>89</sup>

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa kepala madrasah dalam menindaklanjuti hasil penilaian kinerja yaitu dengan memanggil guru yang kurang kinerjanya dan memberikan solusi atas kendala yang dialami sehingga guru tersebut dapat memperbaiki kinerjanya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, selanjutnya ditindaklanjuti dengan mengadakan musyawarah. Salah satu cara

---

<sup>88</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>89</sup> Ihsan Rafli, WKM Kurikulum MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

kepala madrasah dalam menindaklanjuti hasil penilaian kinerja yaitu dengan memberikan teguran. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sukriaman, S.Pd pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Jadi, harapan saya untuk teguran terhadap guru yang kurang efektif ini memang sangat harus, jangan hanya sekedar teguran dipotong gaji saja. kalau saya saja kalau hanya sekedar dipotong gaji, ditegur saja, efek jeranya tidak ada, kalau bisa ganti terus guru itu, cari guru lain yang lebih kompeten, supaya ada efek jera. Sebab guru di sini kalau hanya dipotong gaji atau honoranya, ditegur, mereka hanya menganggap itu hal yang sepele, cuma kalau sudah ditukar langsung dicari guru lain sebagai penggantinya supaya lebih efektif. Apa gunanya kita pelihara guru di sini kalau kinerjanya hanya begitu saja.”

“Sering, sering dilakukan cuma kadang-kadang guru ini efek jeranya tidak ada jadi mereka mengulah kembali.”<sup>90</sup>

Pernyataan di atas sesuai dengan perkataan Bapak Ihsan Rafli, Lc. WKM Kurikulum sekaligus sebagai guru SKI pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Itu perkara yang harus kita lakukan, tidak mungkin dalam satu perguruan ada guru yang tidak mengerjakan tanggung jawabnya, tidak melakukan kinerjanya, kemudian tidak diberikan teguran, itu mungkin memberi dampak buruk kepada guru yang lain karena kalau sudah kinerjanya tidak baik, kepala sekolah sudah jelas memberi teguran, baik itu tegurannya di panggil ke dalam kantor secara interpersonal ataupun nanti akan dilontarkan saat rapat perbaikan kinerja.”<sup>91</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah sering memberikan teguran terhadap guru yang bermasalah, namun belum ada efek jera yang dirasakan karena guru merasa itu hal yang biasa saja. Teguran ini diberikan kepala madrasah kepada guru yang bermasalah yaitu dipanggil secara interpersonal dan pada saat rapat perbaikan kinerja. Untuk memberikan efek teguran kepada guru, maka Kepala Madrasah menjalankan fungsinya sebagai motivator yaitu memberikan dorongan atau semangat kepada

---

<sup>90</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>91</sup> Ihsan Rafli, WKM Kurikulum MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

guru untuk berubah ke arah yang lebih baik. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Bagi guru yang kurang dalam kinerjanya kita memberikan evaluasi, teguran, dan memberikan solusi terhadap perbaikan kinerjanya serta kita juga memberikan motivasi berupa dorongan, semangat untuk memperbaiki kinerjanya. Namun, apabila guru tersebut tidak dapat memperbaiki kinerjanya maka dengan terpaksa guru tersebut diberhentikan.”<sup>92</sup>

Lebih lanjut sebagai penguat pernyataan kepala madrasah peneliti mewawancarai Bapak Ihsan Rafli, Lc. WKM Kurikulum sekaligus sebagai guru SKI pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Upaya kita sebagai guru itu kita harus mendukung atau pun memberi motivasi, karena sistem belajar tenaga pengajar itu yang sudah bagus itu harus kita dukung penuh, bukan hanya hanya saja didukung penuh, akan tetapi kita sebagai guru harus juga menjalankan aturan ataupun kurikulum yang sudah ditetapkan dalam sekolah supaya proses sistem belajar mengajar itu lebih maksimal. Karena penilaian itu kan untuk pengembangan yang lebih bagus di dalam belajar mengajar.”<sup>93</sup>

Lebih lanjut, sebagai penguat dari pernyataan Kepala Madrasah tersebut Bapak Sukriaman, S.Pd pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan motivasi, khusus saya sendiri ya, upaya yang harus saya lakukan terutama dari diri saya dulu, saya ubah diri saya dulu, yaa caranya banyak. Untuk memotivasi guru-guru yang lain kan kita awali dari diri kita dulu, kita tunjukkan kinerja kita, kita tunjukkan kedisiplinan kita, kemudian kita tunjukkan keefektifan kita, mungkin dari itu berpengaruh kepada guru-guru yang lain. Untuk memotivasi diri saya sendiri ya tentunya kita melihat kembali bagaimana pengalaman-pengalaman, kalau seandainya hanya sistem ini saya berlakukan hasilnya bagaimana? Kalau sistem yang ini bagaimana? Jadi kita lihat pengalaman-pengalaman, pengajaran-pengajaran yang sifatnya memang sangat mendukung proses pembelajaran, dari pengalaman tersebut bisa kita buat sebuah motivasi, kalau hanya tegak berdiri saja artinya begini, sistem pelajaran saya hanya datar saja, dari pengalaman setelah itu apa yang kurang saya capaikan kepada siswa? Nah, di situ saya cari, umpama sistem pembelajarannya ataupun kurang memberi motivasi ataupun pengawasan kepada siswa, kalau kurang dari situ kita lihat berdasarkan sampelnya nanti,

---

<sup>92</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>93</sup> Ihsan Rafli, WKM Kurikulum MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

kalau dia tidak ada perubahan kita cari cara yang lain, supaya lebih meningkat.”<sup>94</sup>

Berdasarkan wawancara di atas dapat dipahami bahwa motivasi harus dimulai dari diri sendiri yaitu dengan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, menunjukkan kedisiplinan, menunjukkan keefektifan dalam bekerja, dan mencari pengalaman-pengalaman agar pengetahuan bertambah dan dapat meningkatkan proses belajar dan mengajar.

Setelah melakukan tindak lanjut dalam memenuhi sistem penilaian kinerja tenaga pendidik, hal yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah perubahan dari hasil tindak lanjut atas penilaian kinerja guru. Untuk mengetahui adanya perbaikan kinerja guru sehingga meningkatnya mutu pembelajaran di Nurul Islam. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Dengan adanya penilaian kinerja tenaga pendidik yang kita lakukan, menghasilkan perubahan terhadap kinerja guru, pengetahuan guru serta kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.”<sup>95</sup>

Lebih lanjut, sebagai penguat dari pernyataan kepala sekolah tersebut Bapak Sukriaman, S.Pd pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Dengan adanya penilaian kinerja, kami dapat mengetahui kekurangan kami dalam mengajar sehingga kami bisa memperbaiki kinerja dalam mengajar dari kesalahan yang ada.”<sup>96</sup>

Dengan demikian dapat penulis simpulkan dari hasil penilaian kinerja guru di MTs.S Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Kepala Madrasah sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan MTs.S Nurul Islam melaksanakan penilaian kinerja guru dan menemukan masalah-masalah dalam

---

<sup>94</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>95</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>96</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

pembelajaran dan kinerja guru, maka tindak lanjut Kepala Madrasah untuk memperbaiki kinerja dapat dikatakan berhasil dilihat dari perubahan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan perkataan Kepala Madrasah menghasilkan perubahan, pengetahuan dan kedisiplinan guru.

## **2. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara**

Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu dilaksanakan agar masyarakat terutama siswa dapat maju dan berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kepala madrasah adalah bagian terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam seperti melaksanakan penataran, *workshop*, pelatihan, dan kegiatan-kegiatan lain yang dapat meningkatkan kompetensi pendidik. Hal ini dapat tercapai dengan mudah apabila terbinanya kerja sama antara kepala madrasah dengan guru, maka tujuan sekolah dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I pada tanggal 24 Juni 2020 menyatakan bahwa:

“Tentu saja ada kerja sama antara kepala madrasah dengan guru, kami menganggap guru-guru dan pegawai sebagai mitra kerja bahkan keluarga. Prinsip kami tidak ada istilah atasan dan bawahan, yang ada kita adalah tim yang bertujuan mencerdaskan anak siswa kita.”<sup>97</sup>

Lebih lanjut wawancara dengan Bapak Ihsan Rafli, Lc. WKM Kurikulum sekaligus sebagai guru SKI pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Sudah jelas, karena tidak mungkin dalam sebuah sekolah ini tidak ada kerja sama antara guru dan kepala sekolah karena kerja sama antara guru dan kepala sekolah itu meningkatkan sistem pembelajaran yang sudah ada atau pun memperkuat lagi kurikulum yang sudah diterapkan, karena apabila ada

---

<sup>97</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

permasalahan kepada guru, kurang ataupun tidak paham dalam sebuah sistem mengajar atau pun tidak mengerti tentang kurikulum yang sudah diterapkan maka kepala sekolah dan wakil kepala sekolah itu yang akan memberi tahu ataupun yang akan menjelaskan kepada guru bagaimana sistematisnya supaya sistem belajar dan mengajar dalam sebuah sekolah itu lebih efektif gitu.”<sup>98</sup>

Lebih lanjut peneliti mencari informasi terkait kerja sama antara kerja sama antara kepala madrasah dengan guru, berdasarkan wawancara dengan bapak Sukriaman, S.Pd sebagai guru Bahasa Indonesia pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Ada, kerja sama antara kepala sekolah dengan guru-guru, kerja sama di situ seperti penguasaan kelas, jadi guru ini kan bertanggung jawab untuk menguasai kelas, jadi di mana kekurangan kelas itu disampaikan kepala sekolah, apa masalah kelas itu disampaikan kepala sekolah. Contoh seperti siswa, ada kadang-kadang siswa kita di sini luar biasa nakalnya dan tidak mau tahu masalah belajar dan ini juga dikerjakan sama artinya dimusyawarahkan bagaimana tindakan untuk siswa itu supaya dia bisa seperti kawan-kawannya belajar, karena siswa di sini kadang-kadang tingkah lakunya lebih dari yang tidak kita harapkan.”<sup>99</sup>

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kerja sama kepala madrasah dengan guru memang ada di MTs Nurul Islam dikarenakan kepala madrasah sendiri menganggap guru-guru adalah rekan satu tim untuk mencerdaskan siswa-siswa. Kegiatan kerja sama yang dilaksanakan yaitu kepala madrasah dan guru sama-sama bertanggung jawab terhadap kondisi belajar di kelas dan musyawarah mengenai siswa yang kurang dalam hal belajar.

Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan perlu meningkatkan kinerja guru agar mutu pembelajaran semakin baik. Dengan ini kepala madrasah memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar dalam meningkatkan kinerja guru atau

---

<sup>98</sup> Ihsan Rafli, WKM Kurikulum MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>99</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.



profesional guru dalam mengajar seperti yang diutarakan kepala madrasah Bapak Abdul Adi, S.Pd.I dalam wawancara berikut ini:

“Ada program khusus yang kita lakukan untuk meningkatkan kinerja guru kita mengadakan kerja sama dengan para pengawas madrasah supaya guru itu dapat dibimbing dan diperbaiki kinerjanya. Kemudian ada juga kegiatan pelatihan guru di luar sekolah seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilakukan melalui KKM (Kelompok Kerja Madrasah) yang dilakukan setiap tahunnya.<sup>100</sup>

Dari wawancara di atas menunjukkan bahwa dalam kepemimpinannya kepala madrasah MTs Nurul Islam telah berupaya meningkatkan kemampuan kinerja guru yaitu kepala madrasah bekerja sama dengan pengawas untuk membimbing guru dan pelatihan di luar sekolah yang diadakan setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru. Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Sukriaman, S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Sebenarnya kalau masalah peningkatan mutu guru itu ada, sebab di tingkat ini kan di tingkat madrasah, bahkan dari tingkat Kabupaten, Kementerian Agama (Kemenag) selalu mengadakan evaluasi, sering disebut dengan MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran). Di MGMP itu, di situlah pelatihan guru, semuanya berdasarkan apa yang di dalam kelas dikupas/dibahas bahkan langsung dihadirkan pakar-pakar dari luar kota, selalu ada itu.”<sup>101</sup>

Dari hasil wawancara di atas bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik dilaksanakan di tingkat madrasah, Kabupaten bahkan di tingkat Provinsi, kegiatannya adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan materi pelatihan yang diisi oleh pakar-pakar pendidikan dari luar kota.

Guru adalah bagian terpenting di dalam sistem pembelajaran karena seorang guru berhadapan langsung dengan siswa maka di dalam meningkatkan

---

<sup>100</sup> Abdul Adi, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>101</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

kompetensinya seorang guru harus memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik ke depannya.

Lebih lanjut peneliti mencari informasi melalui Bapak Ihsan Rafli, Lc selaku WKM kurikulum sekaligus guru SKI pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Ya yang pertama kepala sekolah itu harus meninjau sistem kinerja guru itu bagaimana dan memberikan penilaian kepada guru itu harus lebih teliti, yang mana guru kinerjanya betul-betul, yang mana tenaga pengajar yang hanya bekerja ataupun mengajar untuk melepaskan kewajiban saja tapi tidak memberikan tanggung jawab dalam pengasuhan. Karena guru ini kan ngajar bukan hanya memberikan ilmu tapi juga mengarahkan tingkah laku murid itu, perhatian, itu kan perlu. Kalau upaya kepala sekolah itu bisa menilai perbedaan antara guru yang lebih bertanggung jawab dalam kinerjanya, bertanggung jawab dalam pengasuhannya dengan yang tidak, itu harus dilakukan kepala sekolah kenapa tidak, begitu.”<sup>102</sup>

Lebih lanjut terkait motivasi memperbaiki kinerja diungkapkan juga diungkapkan oleh Bapak Sukriaman, S.Pd dalam sebuah wawancara pada tanggal 24 Juni 2020 mengatakan bahwa:

“Sebenarnya kalau menurut saya, untuk motivasi itu kita mulai dengan keikhlasan dulu. Ya kita kan guru, harus kita ikhlas memberikan ilmu kepada siswa, jangan dulu kita mengharap gaji, jangan mengharap dulu imbalan. Kalau kita ikhlas mungkin rezeki kita capai nanti bukan dari sini saja, itu syaratnya yang pertama, ikhlas. Kemudian yang kedua, kesabaran kita. Sebab kesabaran ini pun harus, di sini kita kan swasta pak, kadang-kadang gajinya tersendat pak, jadi dengan tersendatnya gaji itu menyebabkan kurang efektifnya guru itu. Jadi kalau gajinya pun tidak lancar akhirnya guru pun malas. Tanggapan saya berhubungan dengan itu keikhlasan dulu baru kesabaran. Anggap saja anak kita yang kita ajar, sebab kalau anak kita yang kita ajar kan kita tidak harus mengharap apa pun, tujuan kita supaya anak itu pintar, berguna bagi nusa dan bangsa.”<sup>103</sup>

Dari pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya harus dimulai dengan keikhlasan yaitu senantiasa memberikan ilmu kepada siswa tanpa mengharap imbalan. Motivasi selanjutnya

<sup>102</sup> Ihsan Rafli, WKM Kurikulum MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

<sup>103</sup> Sukriaman, Guru MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 24 Juni 2020.

ialah kesabaran yaitu mengajari peserta didik seperti mengajari anak kandung sendiri. Kemudian, motivasi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dalam mendidik siswa disertai tanggung jawab penuh dan memberikan perhatian kepada siswa.

Dari hasil observasi peneliti bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru belum mencapai target yang diharapkan karena masih ada guru yang kurang disiplin, tidak sesuainya latar belakang akademik guru dengan bidang studi yang diajarkannya, media pembelajaran yang belum memadai seperti proyektor dan alat peraga pembelajaran, cara mengajar guru yang masih belum maksimal.

### **C. Pembahasan Penelitian**

#### **1. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.**

Berdasarkan penjelasan yang peneliti uraikan pada temuan khusus sebelumnya maka dapat diperoleh gambaran singkat tentang Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara. Untuk lebih jelasnya tentang penilaian kinerja guru peneliti akan memberikan pembahasan sebagai berikut. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penelitian. Dimensi tugas utama ini dijabarkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya. Adapun

indikator penilaian kinerja guru di MTs Nurul Islam ialah poin dalam penilaian kinerja ialah mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan penutup pembelajaran, adanya variasi stimulus pembelajaran, serta penilaian keterampilan bertanya dari siswa dan guru. Poin tersebut dijabarkan menjadi indikator penilaian kinerja yang akan berpengaruh untuk keberhasilan pembelajaran di Nurul Islam dan agar visi misi sekolah tidak mengambang saja.

Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja guru dalam sistem mengajar. Jika pelaksanaan pembelajaran sesuai atau melebihi uraian target capaian kinerja maka guru telah melakukan pekerjaan dengan baik. Kepala Madrasah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan Nurul Islam memiliki kriteria penilaian kinerja yaitu Kepala Madrasah dalam menetapkan kriteria penilaian kinerja guru dilihat dari kemampuan siswa dalam memahami pelajaran dan implementasinya, kedisiplinan siswa dan kerapian siswa. Kriteria penilaian kinerja guru juga dapat dilihat berdasarkan kemampuan akademik guru, kemampuannya dalam mengajar serta kedisiplinannya.

Kepala Madrasah MTs Nurul Islam dalam mengetahui kendala yang dialami guru bertujuan supaya peran guru dalam mengajar dapat menjadi lebih baik lagi. Adapun cara Kepala Madrasah untuk mengetahui kendala pembelajaran proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah meliputi dari perangkat pembelajaran, kehadiran guru, kedisiplinan guru, kemudian dari cara guru tersebut melaksanakan pembelajaran di dalam kelas dari awal sampai selesai. Dari hasil observasi yang dilakukan Kepala Madrasah di atas dapat membantunya dalam menemukan permasalahan-permasalahan kinerja guru sehingga Kepala Madrasah dapat mencari solusi untuk mengatasinya.

Kepala Madrasah MTs Nurul Islam dalam menemukan kendala-kendala yang dihadapi guru maka Kepala Madrasah harus menindak lanjuti penyelesaian kendala ini. Adapun tindak lanjut Kepala Madrasah dalam menindak lanjuti hasil penilaian kinerja guru yaitu memanggil guru yang kurang kinerjanya dan memberikan solusi atas kendala yang dialami sehingga guru tersebut dapat memperbaiki kinerjanya untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Salah satu cara Kepala Madrasah untuk menindak lanjuti hasil penilaian kinerja yaitu dengan memberikan teguran terhadap guru yang bermasalah, namun belum ada efek jera yang dirasakan karena guru merasa itu hal yang biasa saja.

Kepala Madrasah juga menindak lanjuti kinerja guru menurun dengan cara menjalankan fungsinya sebagai motivator yaitu memberikan dorongan atau semangat kepada guru untuk berubah ke arah yang lebih baik.

Seorang guru juga harus mampu memotivasi dirinya dimulai dari diri sendiri yaitu dengan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, menunjukkan kedisiplinan, menunjukkan keefektifan dalam bekerja, dan mencari pengalaman-pengalaman agar pengetahuan bertambah dan dapat meningkatkan proses belajar dan mengajar.

Keberhasilan Kepala Madrasah dalam melaksanakan penilaian kinerja guru dapat dilihat dari adanya perubahan kinerja ke arah yang lebih baik. Adapun perubahan kinerja di MTs Nurul Islam ialah meningkatnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya, pengetahuan guru menjadi lebih dalam dan berkelanjutan.

## **2. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara**

Pembahasan selanjutnya adalah tentang upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Islam. Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu dilaksanakan agar masyarakat terutama siswa dapat maju dan berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kepala Madrasah adalah bagian terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik di MTs Nurul Islam, hal ini dapat tercapai dengan mudah apabila terbinanya kerja sama antara Kepala Madrasah dengan guru. MTs Nurul Islam juga ada kerja sama antara Kepala Madrasah dengan guru dikarenakan kepala madrasah sendiri menganggap guru-guru adalah rekan satu tim untuk mencerdaskan siswa-siswa. Kegiatan kerja sama yang dilaksanakan yaitu kepala madrasah dan guru sama-sama bertanggung jawab terhadap kondisi belajar di kelas dan musyawarah mengenai siswa yang kurang dalam hal belajar.

Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan, *workshop*, dan seminar guna meningkatkan profesional guru dalam mengajar. Adapun upaya kepala madrasah meningkatkan kemampuan kinerja guru yaitu kepala madrasah bekerja sama dengan pengawas untuk membimbing guru dan pelatihan di luar sekolah yang diadakan setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru. Peningkatan kinerja tenaga pendidik dilaksanakan di tingkat madrasah, Kabupaten bahkan di tingkat Provinsi, kegiatannya adalah Musyawarah

Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan materi pelatihan yang diisi oleh pakar-pakar pendidikan dari luar kota.

Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah, namun dari seorang guru juga harus memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Adapun motivasi guru di MTs Nurul Islam dalam meningkatkan kinerjanya harus dimulai dengan keikhlasan yaitu senantiasa memberikan ilmu kepada siswa tanpa mengharap imbalan. Motivasi selanjutnya ialah kesabaran yaitu mengajari peserta didik seperti mengajari anak kandung sendiri.

Pengamatan peneliti bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru belum mencapai target yang diharapkan karena masih ada guru terlambat, tidak hadir, tidak sesuai latar belakang akademik guru dengan bidang studi yang diajarkannya, media pembelajaran yang belum memadai seperti proyektor dan alat peraga pembelajaran karena peneliti mengamati pembelajaran di dalam kelas tidak ada menggunakan proyektor, kemudian cara mengajar guru yang masih belum maksimal dalam menerapkan Kurikulum 2013 dan terkadang guru hanya memberi tugas mencatat saja sampai kelas berakhir.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan umum dan temuan khusus serta pembahasan yang telah ada di BAB IV, dalam judul Penilaian Kinerja Guru di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja guru dalam mengajar untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Kegiatan penilaian kinerja di MTs Nurul Islam mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan yang merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan menilai kinerja guru. Kriteria penilaian kinerja yaitu kepala madrasah melihat dari kemampuan siswa dalam memahami pelajaran dan implementasinya, kedisiplinan siswa dan kerapian siswa serta dilihat berdasarkan kemampuan akademik guru. Penilaian kinerja ini menghasilkan informasi terkait kelengkapan perangkat pembelajaran, kehadiran guru, kedisiplinan guru, cara guru mengajar yang harus diperbaiki serta meningkatkan kinerjanya. Cara kepala madrasah MTs Nurul Islam dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menjalankan fungsinya sebagai motivator dengan memberikan dorongan atau semangat kepada guru untuk berubah ke arah yang lebih baik. Selain itu, seorang guru juga harus memiliki motivasi diri sendiri dengan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, menunjukkan kedisiplinan, menunjukkan keefektifan dalam bekerja, dan mencari pengalaman-pengalaman agar pengetahuan bertambah dengan tujuan untuk meningkatkan proses belajar dan mengajar. Keberhasilan kepala madrasah dalam



melaksanakan penilaian kinerja guru dapat dilihat dari adanya perubahan kinerja ke arah yang lebih baik. Adapun perubahan kinerja di MTs Nurul Islam ialah meningkatnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya, pengetahuan guru menjadi lebih dalam dan berkelanjutan.

Kepala madrasah adalah bagian terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik di MTs Nurul Islam, hal ini dapat tercapai dengan mudah dengan adanya kerja sama antara kepala madrasah dengan guru. Adapun kerja sama antara kepala madrasah dengan guru adalah dengan menganggap guru-guru sebagai rekan satu tim untuk mencerdaskan siswa, bertanggung jawab terhadap kondisi kelas. Hal ini dilakukan kepala madrasah selalu di dalam agenda musyawarah guru. Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memberikan kesempatan dan peluang terhadap setiap guru untuk mengikuti pelatihan, *workshop*, dan seminar guna meningkatkan profesional guru dalam mengajar. Upaya kepala madrasah selanjutnya yaitu kepala madrasah bekerja sama dengan pengawas untuk membimbing guru dan mengarahkan guru ke dalam standar pendidikan. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas, pelatih dari luar, namun dari seorang guru juga harus memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Adapun motivasi guru di MTs Nurul Islam dalam meningkatkan kinerjanya harus dengan keikhlasan yaitu senantiasa memberikan ilmu kepada siswa tanpa mengharap imbalan. Motivasi selanjutnya ialah kesabaran yaitu mengajari peserta didik layaknya anak kandung sendiri agar ketulusan dapat dirasakan oleh peserta didik.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang Penilaian Kinerja Guru di MTs Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara, peneliti menyarankan:

1. Kepala madrasah MTs Nurul Islam diharapkan lebih meningkatkan perhatian (*monitoring*), evaluasi kinerja guru serta pelatihan terhadap guru baik dari madrasah maupun luar agar dapat mengatasi rendahnya kinerja guru.
2. Kepala madrasah MTs Nurul Islam diharapkan mengadakan sarana pembelajaran yang baik seperti penyediaan proyektor dan alat peraga pembelajaran agar siswa dapat terbantu memahami pelajaran dengan baik.
3. Kepada guru MTs Nurul Islam agar senantiasa untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam mengajar dan mendidik siswa dengan baik dengan menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi dan berakhlak yang mulia sebagai tanggung jawab seorang guru.
4. Kepada guru MTs Nurul Islam agar dapat meningkatkan kreativitasnya dalam mengajar seperti menghindari metode belajar yang monoton supaya siswa tidak jenuh saat belajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suardi Wekke, *Model Penilaian Kinerja Guru*, Vol. 11 No. 1, Januari-Juni, 2018.
- Abuddin Nata, (2005), *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Agus Dharma, (1998), *Perencanaan Pelatihan*, Jakarta: Pusdiklat Pegawai Depdikbud.
- Ahmad Tafsir, (2008), *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Akhmad Sudrajat, *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah*, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/21/kompetensi-guru-dan-peran-kepala-sekolah/>, diakses Pada Tanggal 07 Februari 2020, Pukul 17.35 WIB.
- Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, (2017), *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. (2012). *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Cholid & Achmadi, (2016), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT.Bumi Aksara. *Data Sekunder dan Data Primer*, diakses dari <https://nagabiru86.wordpress.com//makalah/>. pada 9 Februari 2020, pukul 12: 57.
- D. J. Priansa, (2017), *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Departemen Pendidikan Nasional, (2002) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, (2016), *Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Emzir, (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hary Susanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012.
- Hasan Baharun, *Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah*, MODELING: Jurnal Program Studi PGMI 3, No. 2, 2016.
- Hasan Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah 6, No. 1, 2017.
- Hasanah, U., Putrawangsa, S., & Ardi, R., *Evaluasi Kualitas Instrumen Pengukuran Kinerja Tenaga Pendidik*. Jurnal Tatsqif, Vol.15 No. 1, Juni 2017.

- Henry Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, (2015), *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta Timur: Maktabah Al-Fatih.
- Kusaeri, (2014), *Metodologi Penelitian*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Lexy J. Moleong, (2005), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosakarya.
- Mahfuzil Anwar, *Analisis Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) Pada Stimi Banjarmasin*, JURNAL RISET INSPIRASI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Volume 1 No. 2, September 2017.
- Moh. Uzer Usman, (2008), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moh. Yahya Ashari dan Puspa Mia Widyaningsih, (2016), *Hubungan Antara Hasil Penilaian Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru PAI Tingkat SLTP/MTs di Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang*, Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 1.
- Muhammad Rifa'i. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang: CV. Humanis.
- Mukhtar dan Iskandar, (2013) *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Referensi,
- N. Priatna & T. Sukamto, (2013), *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nana Syaodih Sukmadinata, (2007), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto, (2006), *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosda karya.
- Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Ramayulis, (2005), *Metodologi Pembelajaran Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Rusli Syarif, (1991), *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Bandung: Angkasa.
- Rusydi Ananda dan Amiruddin, (2017), *Inovasi Pendidikan*, Medan: CV Widya Puspita
- Rusydi Ananda, (2018), *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI.
- Sadili Samsudin, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

- Srinalia, *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, Jurnal ilmiah DIDAKTIKA, Vol. 15, No. 2, Februari 2015.
- Suaidinmath, *Dinamika dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Otonomi*. <http://suaidinmath.wordpress.com/2011/09/26/dinamika-dalam-upaya-meningkatkan-mutu-pendidikan-di-era-otonomi-2/>, diakses pada tanggal 07 Februari 2020, pukul 17.15.
- Syamsidah, (2014), *Menyiasati Penilaian Kinerja Guru dengan Etos Kerja*, Jurnal Pendidikan Anak, Volume 3, Edisi 1
- Syarifudin Yunus, (2017), *Mengkritisi Kompetensi Guru*, Detiknews, <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>, Diakses pada pukul 00.07, 10 Februari 2020.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun. 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, BAB IV pasal 10 ayat 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Pendidikan Nasional*
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, Medan: Perdana Publishing.

*Lampiran 1* Pedoman Observasi**PEDOMAN OBSERVASI**

Pencarian atau pengumpulan dokumen menggunakan pedoman observasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Profil MTs Nurul Islam
2. Visi dan misi madrasah
3. Struktur organisasi madrasah
4. Data pendidik dan tenaga kependidikan
5. Jumlah peserta didik
6. Keadaan sarana dan prasarana
7. Penilaian kinerja di madrasah
8. Upaya meningkatkan kinerja guru

*Lampiran 2 Pedoman Wawancara***Instrumen Wawancara**

Nama : Abdul Adi, S.Pd.I

Jabatan : Kepala Madrasah

1. Sudah berapa lama Bapak menjabat sebagai Kepala Sekolah 1 di MTs Nurul Islam ?
2. Bagaimana pendapat bapak tentang kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam ?
3. Apa saja poin yang ada dalam penilaian kinerja tenaga pendidik ?
4. Penilaian yang seperti apa yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik ?
5. Menurut bapak sudah sejauh mana kinerja tenaga pendidik selama ada penilaian kinerja guru?
6. Bagaimana latar belakang kemampuan kinerja masing-masing tenaga pendidik jika di lihat dari segi bidang studi yang diajarkan?
7. Sebagian tenaga pendidik tidak dapat membuat inovasi sesuai kurikulum yang ada , menurut bapak apa yang melatar belakang hal tersebut? Bagaimana upaya dari pihak sekolah dalam mengatasinya?
8. Apakah ada program khusus dari sekolah untuk meningkatkan kemampuan kinerja tenaga pendidik dalam mengajar?
9. Apakah ada kegiatan keluar sekolah seperti pelatihan untuk kinerja tenaga pendidik di MTs Nurul Islam?

10. Bagaimana tanggapan bapak mengenai tenaga pendidik yang kurang dalam kinerjanya?, Apa upaya bapak selaku kepala sekolah dalam mengatasi hal tersebut?
11. Apakah lembaga sekolah memiliki konsep untuk meningkatkan kemampuan kinerja tenaga pendidik?
12. Bagaimana pendapat bapak mengenai kinerja guru yang mengajar di bidang studi berbeda dari gelar lulusannya?
13. Apakah tenaga pendidik yang mengajar sudah sesuai dengan bidangnya serta kinerjanya?
14. Menurut pandangan bapak apakah ada permasalahan yang terjadi dalam proses belajar mengajar yang berkaitan dengan penilaian kinerja tenaga pendidik?
15. Jika ada guru yang kurang dalam kinerja mengajar apa upaya yang akan bapak lakukan ?
16. Apakah tidak ada teguran kepada guru yang bermasalah dalam penilaian kinerja tenaga pendidik ?
17. Bagaimana tanggapan bapak jika ada tenaga pendidik yang bermasalah dalam mengajar?
18. Apakah ada perubahan setelah dilakukan penilaian kinerja tenaga pendidik?



*Lampiran 3 Pedoman Wawancara***Instrumen Wawancara**

Nama : Ihsan Rafli, Lc

Jabatan : WKM Kurikulum dan guru SKI

1. Bagaimana proses pembelajaran di MTs Nurul Islam?
2. Bagaimana respons ibu/bapak terhadap proses penilaian kinerja tenaga pendidik?
3. Apa saja permasalahan yang muncul dalam proses penilaian kinerja tenaga pendidik?
4. Apa upaya yang ibu/bapak lakukan agar penilaian kinerja itu bisa menghasilkan penilaian yang baik, apabila ditemukan sesuatu kejanggalan dalam proses penilaian kinerja tenaga pendidik, apa tanggapan ibu/bapak?
5. Apa respons ibu/bapak jika tidak dapat memperbaiki kinerja dalam mengajar ?
6. Bagaimana jika usaha dan upaya yang ibu/bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja masih saja dapat penilaian yang kurang baik?
7. Sebagian tenaga pendidik masih belum bisa meningkatkan kinerja dalam mengajar. Apa yang melatar belakangi hal tersebut?
8. Apakah ada latihan khusus dari sekolah atau kurikulum untuk meningkatkan kemampuan atau kinerja tenaga pendidik dalam mengajar?
9. Bagaimana upaya ibu/bapak dalam mengatasi adanya penilaian kinerja guru yang mulai di terapkan?

10. Apakah ada kerja sama antara kepala sekolah dengan guru dalam mengatasinya ?
11. Bagaimana menurut ibu/bapak motivasi tenaga pendidik dalam memperbaiki kinerjanya?
12. Bagaimana jika tidak ada motivasi tenaga pendidik dalam memperbaiki kinerjanya?
13. Apa upaya ibu/bapak untuk meningkatkan motivasi dalam memperbaiki kinerja?
14. Apakah ada penghargaan kepada tenaga pendidik yang penilaiannya dapat hasil yang memuaskan?
15. Apakah ada teguran bagi tenaga pendidik yang lalai dalam mengerjakan tugas yang berkaitan dengan penilaian kinerja tenaga pendidik?
16. Selain penilaian yang di tentukan dalam kinerja, apa saja yang ingin ibu/bapak berikan kepada sekolah dalam kinerja ibu/bapak ke depannya?
17. Apakah ibu pernah di libatkan dan dimintai saran oleh kepala sekolah terkait dengan permasalahan penilaian kinerja guru ?

*Lampiran 4 Pedoman Wawancara***Instrumen Wawancara**

Nama : Sukriaman, S.Pd

Guru bidang studi : Bahasa Indonesia

1. Bagaimana proses pembelajaran di MTs Nurul Islam?
2. Bagaimana respons ibu/bapak terhadap proses penilaian kinerja tenaga pendidik?
3. Apa saja permasalahan yang muncul dalam proses penilaian kinerja tenaga pendidik?
4. Apa upaya yang ibu/bapak lakukan agar penilaian kinerja itu bisa menghasilkan penilaian yang baik, apabila ditemukan sesuatu kejanggalan dalam proses penilaian kinerja tenaga pendidik, apa tanggapan ibu/bapak?
5. Apa respons ibu/bapak jika tidak dapat memperbaiki kinerja dalam mengajar ?
6. Bagaimana jika usaha dan upaya yang ibu/bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja masih saja dapat penilaian yang kurang baik?
7. Sebagian tenaga pendidik masih belum bisa meningkatkan kinerja dalam mengajar. Apa yang melatar belakangi hal tersebut?
8. Apakah ada latihan khusus dari sekolah atau kurikulum untuk meningkatkan kemampuan atau kinerja tenaga pendidik dalam mengajar?
9. Bagaimana upaya ibu/bapak dalam mengatasi adanya penilaian kinerja guru yang mulai di terapkan?

10. Apakah ada kerja sama antara kepala sekolah dengan guru dalam mengatasinya ?
11. Bagaimana menurut ibu/bapak motivasi tenaga pendidik dalam memperbaiki kinerjanya?
12. Bagaimana jika tidak ada motivasi tenaga pendidik dalam memperbaiki kinerjanya?
13. Apa upaya ibu/bapak untuk meningkatkan motivasi dalam memperbaiki kinerja?
14. Apakah ada penghargaan kepada tenaga pendidik yang penilaiannya dapat hasil yang memuaskan?
15. Apakah ada teguran bagi tenaga pendidik yang lalai dalam mengerjakan tugas yang berkaitan dengan penilaian kinerja tenaga pendidik?
16. Selain penilaian yang di tentukan dalam kinerja, apa saja yang ingin ibu/bapak berikan kepada sekolah dalam kinerja ibu/bapak ke depannya?
17. Apakah ibu pernah di libatkan dan dimintai saran oleh kepala sekolah terkait dengan permasalahan penilaian kinerja guru ?

Lampiran 5 Dokumentasi



(Gambar 1. Kantor dan Ruang Kelas)



(Gambar 2. Wawancara Dengan Kepala Madrasah, WKM Kurikulum, dan Guru)



**(Gambar 3. Kantor Madrasah)**



**(Gambar 4. Lapangan Sekolah dan WC)**



**(Gambar 5. Suasana Belajar di Kelas)**



Lampiran 6 Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Website : [www.fitk.uinsu.ac.id](http://www.fitk.uinsu.ac.id) e.mail : [fitk@uinsu.ac.id](mailto:fitk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-3588/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02 /2020 .

Medan, 28 Februari 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

**Yth. Ka.MTs Swasta Nurul Islam**

*Assalamu 'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : ZAKI IRFAN  
Tempat/Tanggal Lahir : Pinding, 24 September 1996  
NIM : 307162108  
Semester/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs Swasta Nurul Islam guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

**PENILAIAN KINERJA GURU DI MTS S NURUL ISLAM KEC. BAMBEL  
KAB. ACEH TENGGARA**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam*  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI

Dr. Abdillah, S.Ag. M.Pd.  
NIP: 19680805 199703 1 002

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Lampiran 7 Surat Balasan dari Sekolah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH TENGGARA  
MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA NURUL ISLAM  
NSM : 121211020002 NPSN : 10114296

Jl. Kelapa Gading – Kuning Lawe Tuban, Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara.24671

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : B-11 MTs.01.10.6/PP.00.5/7/2020

Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Islam menerangkan bahwa :

Nama	: ZAKI IRFAN
Tempat Tanggal Lahir	: Pinding, 24 September 1996
NIM	: 307162108
Semester/Jurusan	: VIII/ Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: <i>Penilaian Kinerja Guru di MTsS Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara</i>

Benar nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di MTsS Nurul Islam Kec. Babel Kabupaten Aceh Tenggara dengan Judul Skripsi “*Penilaian Kinerja Guru di MTsS Nurul Islam Kec. Babel Kab. Aceh Tenggara*”

Demikianlah surat keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pinding, 25 Juli 2020

Kepala

**ABDUL ADI, S. Pd. I**



*Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup***DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS PRIBADI**

Nama : Zaki Irfan  
Tempat, Tanggal Lahir : Pinding, 24 September 1996  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Pinding, Kec. Babel, Kab. Aceh Tenggara  
Nomor Telepon/Hp : 0852 7083 3818  
Email : zakiirfan24996@gmail.com

**B. RIWAYAT PENDIDIKAN****1. Pendidikan Formal**

- 1) SD Negeri 1 Kutacane (Lulus Tahun 2008)
- 2) MTs Nurul Islam (Lulus Tahun 2011)
- 3) MAS Nurul Islam (Lulus Tahun 2014)
- 4) S-1 Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Negeri Sumatera Utara Medan (Angkatan 2016)

**2. Pendidikan Non Formal**

- 1) RnB English Course (Tahun 2014)
- 2) Seventeen English Course (Tahun 2015)

- 3) Kresna English Intitute (Tahun 2015)

### **C. PENGALAMAN ORGANISASI**

1. Kabid Keamanan Organisasi Santri Nurul Islam (ORSANNI)
2. Anggota Muda Himpunan Mahasiswa Islam (2017)
3. Kabid Pendidikan Himpunan Mahasiswa Jurusan (2018)
4. Anggota Ikatan Alumni Nurul Islam (IKA) Angkatan 2014 (2018)
5. Anggota Administrasi Kesekretariatan Himpunan Mahasiswa Islam (2019)

### **D. PENGALAMAN KERJA**

1. Guru Mengaji (2019)