# IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN AL-MA'SHUM RANTAUPRAPAT

## SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (SP.d) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh:**

**NANDA ARISTANTIA TOBING**
**NIM 37.13.1.009**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**
**UNIVERSITAS ISLAM NEERI**
**SUMATERA UTARA**
**MEDAN 2017**

ABSTRAK

Nama : Nanda Aristantia Tobing

Nim : 37.13.1.009

Fakultas :Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Syafaruddin, M. Pd

Pembimbing II: Nasrul Syakur Chaniago, SS. M.Pd

Judul Skripsi **: Implementasi Manajemen Kinerja Guru Di Ponpes Al-Ma'shum Rantauprapat**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen kinerja guru. Penelitian ini di laksanakan di MTs Pondok Pesantren AL-Ma'shum Rantauprapat, dengan pendekatan penelitian kaulitatif. Pengumpulan data di peroleh dengan teknik Triangulasi melalui observasi, wawancara dan studi dokumen.

Temuan penelitian ini sebagai berikut : (1) impelemntasi perencanaan kinerja guru di MTs Pondok pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat (2) implementasi rencana kerja di MTs Pondok pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat (3) implementasi evaluasi kinerja guru di MTs Pondok pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat.

Hasil penelitian dalam skripsi ini adalah impelementasi perencanaan yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat/pertemuan antara kepala sekolah para guru dan personil sekolah lainnya agar dapat di tentukan perencanaan yang tepat dalam manajemen kinerja guru di madrasah sehingga akan di temukan keputusan bersama dari hasil rapat tersebut. Implementasi rencana kerja juga di lakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para guru dan juga dengan mengikuti seminar pendidkian sehingga pengetahuan serta keahlian guru juga semakin luas. Keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dengan melakukan evaluasi dan juga dengan melihat prestasi-prestasi yang diberikannya melalaui prestasi para siswa yang di didiknya.

Diketahui oleh :

**Pembimbing I**

**Prof. Dr. H. Syafaruddin, M.Pd**
**NIP. 19620716 199003 1 004**

# KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, pertama sekali penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah Swt. Atas limpahan rahmat dan nikmat-Nya, juga taufiq dan hidayah-Nya sehingga penelitian sederhana ini dapat diselesaikan guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Satu (S1), pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  Ulmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Shalawat dan Salam penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya yang mana beliau membawa umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiah, yang senantiasa berjuang dalam menghadapi sunnahnya serta mengarahkan dan membimbing umat Nyauntuk mengikuti ajaran Allah Swt.

Penulis menyadari bahwa menyusun suatu karya ilmiah bukanlah merupakan suatu pekerjaan yang mudah dan sudah barang tentu akan menemui berbagai kesulitan dalam berbagai hal. Demikian yang penulis rasakan dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi akhirnya kesulitan-kesulitan tersebut dapat teratasi juga berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sewajarnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesarnya pada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini, teristimewa kepada:

1. Orangtua tercinta, Murat tobing dan Nadrah nasution yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dan cintanya kepada penulis, yang telah banyak memberikan bimbingan-bimbingan, motivasi, semangat, serta memberikan dukungan material, spritual tanpa mengenal lelah dan mengharapkan balas jasa yang pada dasarnya adalah pondasi bagi keberhasilan penulis. Karya ilmiah ini penulis persembahkan untuk kalian wahai ayah dan mamak.
2. Terima kasih kepada Kakakku Mita anggriani tobing, serta adik-adikku Siti nurhalijah tobing dan Rahmat efendi tobing yang telah membantu memberikan motivasi, dukunganya.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Saidurahman, M.ag** selaku Rektor UIN Sumatera Utara Medan dan Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd** selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara dan tidak lupa pula terimakasih saya kepada Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd** selaku ketua Prodi MPI (Manajemen Pendidikan Islam), beserta segenap jajaran yang telah beruapaya meningkatkan situasi kondusif pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.
3. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengalaman dan kematangan berpikir yang dapat digunakan untuk penyelesaian skripsi ini.
4. IbuDahliana, S.T., S.Pd.selaku kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat beserta guru-guru, staf, pegawai dan siswa-siswi yang telah

banyak membantu penulis dalam pegumpulan data dan observasi dilapangan.

5. Terima kasih kepada sahabatku, Andi lubis, Siti hardiyanti ray, Inayah aulida wanti, serta teman kos Siti Aminah, Julidah, ikri maliadan seluruh rekan-rekan Mahasiswa MPI angkatan tahun 2013 yang telah memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Do'a penulis semoga semua pihak tersebut di atas mendapat limpahan karunia serta imbalan yang sebesar-besarnya dari Allah Swt. Amin.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah begitu smpurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan, untul itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang membangun skripsi ini dan dapat menjadikan skripsi ini lebih baik dan dapat digunakan selanjutnya. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini berguna bagi kita semua.

Medan, 02 Mei 2017
Penulis

Nanda Aristantia tobing
NIM: 37.13.1.009

## DAFTAR ISI

**KATAPENGANTAR** ..... **i**

**DAFTAR ISI** ..... **ii**

**BAB I : PENDAHULUAN** ..... **1**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Fokus penelitian ..... 8

C. Rumusan masalah ..... 8

D. Tujuan penelitian ..... 9

E. Manfaat Penelitian ..... 9

**BAB II : KAJIAN TEORI** ..... 11

A. Konsep Manajemen ..... 11

1. Fungsi-fungsi manajemen ..... 13

B. Kinerja Guru ..... 19

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ..... 22

2. Implementasi manajemen kinerja guru ..... 23

C. Penelitian relevan ..... 27

**BAB III. METODE PENELITIAN** ..... 30

A. Pendekatan penelitian ..... 30

B. Subjek penelitian ..... 30

C. Tempat dan waktu ..... 31

D. Prosedur pengumpulan data ..... 31

E. Analisis data ..... 33

F. Pengujian keabsahan data ..... 35

**BAB IV DESKRIPSI DATA DAN TEMUAN PENELITIAN** ..... **37**

A. Deskripsi Data .....37
1. Profil pondok pesantren MTs Al-Ma'shum Rantauprapat .....37
2. Visi dan Misi pondok pesantren MTs Al-Ma'shum Rantauprapat .....38
3. Struktur organisasi pondok pesantren MTs Al-Ma'shum Rantauprapat. 40
4. Keadaan tenaga pengajar atau guru.....41
5. Keadaan siswa di Pondok pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat .....43
6. Sarana dan prasarana MTs Al-Ma'shum Rntauprapat .....43
A. Temuan Penelitian .....45
1. Perencanaan kinerja guru di pondok pesantren MTs Al-Ma'shum Rantauprapat .....45
2. Implementasi perencanaan kinerja guru di pondok pesantren MTs Al-Ma'shum Rantauprapat ..... 47
3. Implementasi evaluasi kinerja guru di pondok pesantren MTs AL-Ma'shum Rantauprapat ..... 51
B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 53

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 60**
A. Kesimpulan ..... 60
B. Saran ..... 61
**DAFTAR PUSTAKA ..... 63**

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Dunia Era globalisasi ditandai dengan semakin cepatnya perkembangan zaman di segala bidang terutama pada bidang pendidikan. Dimana pendidikan bukanlah suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan merupakan suatu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia, yang pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, merubah prilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik.

Di indonesia, lembaga pendidikan seperti sekolah harus dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional. Hal ini sesuai dengan amanat yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan nasional beserta penjelasan Bab II Pasal 3 bahwa:

> "pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab."[1]

Setiap sekolah memiliki kewajiban untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut dengan memberikan bekal kepada para peserta didik agar mampu

---

[1]Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*. Yogyakarta : Media Wacana.

mengahadapi perubahan zaman akibat globalisasi. Semua itu dapat berhasil apabila suatu sekolah memiliki pendidik yang berkualitas serta terampil dan memiliki pengetahuan yang luas dalam mendidik pesrta didik nya agar mampu menghadapi tantangan masa depan. Sehingga sekolah akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam menentukan arah perkembangan bangsa ini.

Sejauh ini banyak upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk menigkatkan kualitas pendidikan namun belum menunjukkan hasil yang menggembirakan bahkan masih banyak kegagalan dalam implementasinya di lapangan. Kegagalan demi kegagalan antara lain disebabkan oleh masalah manajemen yang kurang tepat, salah satu nya adalah dalam hal manajemen kinerja guru di sekolah. Karena sebagian besar upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk menigkatkan kualitas pendidikan gagal dikarenakan oleh guru atau tenaga pendidik yang kurang profesional sehingga belum mampu dalam pelaksanaannya. Karen guru merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Seperti pendapat wibowo yang menyatakan bahwa :

> Guru merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan seperti visi-misi pendidikan hanya akan mampu berjalan dengan baik apabila tenaga pendidik nya menghasilkan kinerja yang baik. Suatu sekolah dikatan berkualitas apabila hasil output yang diberikannya juga berkualitas dan output yang berkualitas bisa di dapatkan apabila kinerja guru nya juga berkualitas.[2]

[2]Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 6.

Selain murid dan fasilitas lain di sekolah, guru adalah salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam pelaksanaan program-program yang ada di sekolah demi tercapainya tujuan sekolah tersebut. Guru merupakan faktor yang paling dominan dan paling penting dalam pendidikan formal karena selalunya guru akan menjadi tokoh teladan bagi peserta didik. Karena itu apabila suatu sekolah menginginkan output yang berkualitas maka sekolah tersebut juga harus memiliku guru-guru yang berkualitas pula baik itu dalam hal sikap, pengetahuan dan kinerja yang dimilikinya sebagai seorang pendidik.

Keberhasilan penyelenggaran pendidikan sangat di tentukan oleh kesiapan gurunya dalam melaksankan dan menerapkan nya pada peserta didiknya melalaui proses pembelajaran. Peningkatan mutu pendidikan sangat berpengaruh dengan kemampuan profesional guru dan mutu kinerja nya. Karena itu guru di tuntut memiliki kinerja yang baik agar dapat memuaskan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayakan sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan optimalisasi pembelajaran disekolah, paling tidak ada dua aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu :

> Manajemen kepala sekolah dan kinerja gurunya. Pertama, kemampuan (*skill*) kepala sekolah dalam mengimplementasikan kegiatan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial, baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah dituntut menguasasi sejumlah kompetensi atau manajemen. Kedua, kinerja atau unjuk kinerja guru disekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian semua pihak terutama dari para kepala sekolah, supervisior atau pengawas, dan *steakholders* lainnya. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya

> kinerja guru yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses dan output pendidikan yang lebih berkualitas.[3]

Kepala sekolah merupakan seseorang pemimpin yang memiliki fungsi manajerial dalam suatu lembaga sekolah dan guru adalah bawahanya. Keduanya sangat memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan agar berjalan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam manajerial bawahannya serta segala program yang ada di sekolahnya dan guru dituntut memiliki kinerja yang baik sebagai bawahan dan sebagai pelaksana program yang telah di selenggaran oleh sekolah. Keduanya harus saling bekerja sama agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[4] Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisai tempat mereka bekerja. Karena itu pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

> Setiap organisasi memerlukan manajemen untuk mengatur dan mengelola setiap tujuan yang ingin dicapainya. Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerja. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung memengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.[5]

---

[3]Syarfalaila, 2013, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di Desa Terpencil*, Tesis Pasca Sarjana, h. 4.

[4]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, , h. 67.

[5]Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, h. 3.

Manajemen kinerja sangat diperlukan dalam organisasi karna ia berfungsi untuk mengatur dan mengelola setiap tujuan yang ingin di capai dan semua itu akan berjalan dengan baik apabila seorang pemimpin yaitu kepala sekolahnya juga mampu mengelola setiap kinerja bawahannya.

> Wibowo menjelaskan bahwa manajemen kinerja berfungsi mengelola, mengatur dan mengawasi kinerja guru. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekeja untuk berhasil. Manajmen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.[6]

Kinerja guru disekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian semua pihak terutama dari para kepala sekolah, supervisior atau pengawas, dan yang berwenang lainnya. Hal ini dapat di pahami karena dengan adanya kinerja guru akan dapat menunjang tercapainya proses dan output pendidikan yang lebih berkualitas. Namun demikian, masalah kinerja guru bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan masalah yang sangat kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling terkait, saling mempengaruhi, dan saling ketergantungan satu dengan yang lain.

Syarfalaila menjelaskan dalam penelitiannya bahwa :

> Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah daerah terpencil dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma menunjukkan dilakukan dalam bentuk rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru yang ada di SMP Negeri Satu Atap 42 Seluma digunakan untuk menyampaikan peningkatan kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar yang mana disesuaikan dengan visi dan misi sekolah serta melalui rekruitmen guru yang dalam proses perekrutan dan penyelesaian guru tersebut berdasarkan seleksi yang mengutamakan mutu.[7]

---

[6]*Ibid*, h. 7.

[7]Syarfalaila, 2013, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah*, Tesis Pasca Sarjana, h. 138

Disadari bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya material hanya dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dengan memfungsikan manajemen yang di dalamnya mencakup :

1. Perencanaan, yaitu merupakan proses menentukan apa yang seharusnya di capai dan bagaimana mewujudkan di dalam kenyataan.
2. Pengorganisasian, yaitu suatu proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam mengkoordonasikan hasil yang akan dicapai.
3. Pengarahan, yaitu aktivitas membawa orang-orang, material, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan.
4. Pengawasan, yaitu proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan yang sedang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.[8]

Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya pencapaian visi-misi madrasah. Dengan adanya pendidikan, segala hal yang berkaitan dengan kepentingan sekolah atau madrasah dalam mewujudkan cita-citanya akan terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, di Ponpes Al-Ma'shum Rantauprapat sebagai salah satu sekolah yang berbasis agama di daerah itu. Yang menjadi perhatian saya adalah bagaimana bentuk pengelolaan implementasi kinerja guru di sekolah tersebut agar dapat mencapai standart pendidikan yang cukup seignifikan disaat semakin berkurangnya minat masyarakat untuk masuk kesekolah-sekolah agama khusnya pesantren. sekolah Al-Ma'shum terletak di jalan sisimangaraja no. 53 Rantauprapat. Selain dibidang ilmu agama para siswanya juga dibekali ilmu lainnya seperti pembelajaran umum

[8]Syafaruddin, 2005, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, Jakarta: PT. Cipta Pustaka Press, H. 42

lainnya serta olahraga. Lulusan dari sekolah ini pun sudah banyak tersebar diberbagai sekolah negeri terkenal di Medan.

Mengacu pada latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap " **Implementasi Manajemen Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat".**

## B. Fokus Penelitian

Dalam suatu penelitian kualitatif, peneliti harus mempunyai fokus masalah peneliti yang telah ditentukan, agar pembahasan dalam penelitiannya tidak melebar atau menyempit atau bahkan malah tidak sesuai dengan yang dimaksudkan dalam penelitian. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian yang ditentukan penulis adalah implementasi manajemen kinerja guru di Ponpes Al-Ma'shum Rantauprapat.

## C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, penelitian ini di rumuskan dalam bentuk beberapa pertanyaan yang di harapkan dapat menggiring peneliti menemukan data-data yang akurat, yaitu :

1. Bagaimana perencanaan kinerja guru di Ponpes Al Makshum Rantauprapat?
2. Bagaiamana implementasi perencanaa kinerja guru di Ponpes Al Makshum Rantauprapat?
3. Bagaiamana implementasi evaluasi kinerja guru di Ponpes Al Makshum Rantauprapat?

## D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui perencanaan kinerja guru yang ada di Ponpes Al-Makshum Rantauprapat
2. Untuk mengetahui implentasi perencanaan kinerja guru yang ada di Ponpes Al- Makshum Rantauprapat
3. Untuk mengetahui implementasi evaluasi kinerja guru di Al- Makshum Rantauprapat

## E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang ditinjau dari segi teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut oleh para peneliti dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pelaksanaan manajemen kinerja guru di Ponpes Al Makshum Rantauprapat.
2. Manfaat Praktisi
   a. Bagi sekolah dapat mengetahui aspek-aspek secara lebih mendalam tentang pelaksanaan manajemen kinerja guru sehingga akan mampu meningkatkan kualitas kinerja para guru.
   b. Hasil kajian diharapkan dapat menjadi bahan kajian yang bermanfaat untuk peningkatan kinerja guru yang baik di sekolah
   c. Untuk memberikan masukan dan upaya yang akan di lakukan untuk meningkatkan kinerja guru di Ponpes Al Makshum Rantauprapat

d. Sebagai perluasan ilmu pengetahuan tentang ilmu kependidikan bagi penulis tentang pelaksanaan manajemen kinerja guru
e. Sebagai bahan bacaan bagi pembaca ilmu kependidikan dan manajemen pendidikan islam khususnya bagi Mahasiswa prodi MPI Fakultas Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

# BAB II

# KAJIAN TEORI

## A. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan pengatur atau pengelola segala hal yang akan di jalankan dalam organisasi. Seperti mengatur kinerja setiap pegawainya, mengatur setiap kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi, mengatur keuangan, serta mengatur waktu agar program-program yang telah direncanakan dalam organisasi tersebut agar dapat terlaksana secara profesional dan efektif.

Menurut G.R Terry dalam bukunya participle of manajemen mendefenisikan manajemen sebagai berikut:

> Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk penentuan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfataan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya.[9]

Melihat dari defenisi di, atas pengertian tersebut bisa di senadakan dengan ayat Al-Qur'an surah Yunus ayat 3, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهُرَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَ سِتَّةِفِيوَالْأَرْضَالسَّمَاوَاتِ أَيَّامٍ اسْتَوَىٰثُمَّ عَلَى الْعَرْشِ.يُدَبِّرُ مِنْإِلَّاشَفِيعٍمِنْمَاالْأَمْرَ بَعْدِ أَفَلَافَاعْبُدُوهُرَبُّكُمْاللَّهُذَٰلِكُمُإِذْنِهِ تَذَكَّرُونَ

> Artinya: " Sesungguhnya Tuhan kamu ialah Allah Yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas 'Arsy (berkuasa) untuk mengatur segala urusan. Tiada seorang pun yang

[9]Sadili Syamsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pusaka Setia, H.17

akan memberi syafa'at kecuali sesudah ada izin-Nya. (Zat) yang demikian itulah Allah, Tuhan kamu, maka sembahlah Dia. Maka apakah kamu tidak mengambil pelajaran?"[10]

Ayat di atas, menjelaskan bahwasanya segala sesuatu nya perlu pengaturan, seperti halnya langit dan bumi yang Allah menciptakannya dan Allah pula lah yang mengaturnya sehingga semua dapat berpeutar sebagaimana semestinya. Begitu pula lah dalam organisasi diperlukannya manajemen sebagai pengatur dan pengelola segala aktivitas yang ada di dalamnya. Karena manajemen merupakan suatu prose perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan yang di inginkannya.

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan pun akan lebih sulit.[11] Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen :

1) Untuk mencapai tujuan. Manajemen di butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, suplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Slah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.

Dari uraian di atas, dijelaskan bahwa setiap organisasi membutuhkan manajemen untuk mengelola setiap kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. tanpa manajemen setiap kegiatan tidak akan dapat terkelola dengan baik dan

---

[10]Departemen Agama RI, 2009, *Al-Quran Dan Terjemahannya* , Jakarta: PT. Sikma Exama Arkanleema, h.208.

[11]Hani Handoko, 2012, *Manajemen*,Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA, h, 6.

teratur. Karena itu dikatakan suatu organisasi akan sia-sia jika tidak ada manajemen. Maka dari itu jika suatu organisasi ingin menjalankan organisasinya dengan baik maka kegiatan manjemennya juga harus baik.

Kegiatan manjemen tentunya memerlukan dasar-dasar yang kuat untuk membangun kekuatan manjemen, dalam hal ini Hasibuan memberikan dasar-dasar manajemen yaitu:

1) Adanya kerjasama di antara kelompok orang dalam ikatan formal
2) Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
3) Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur
4) Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik
5) Adanya sekelompok orang yang pekerjaan yang akan dikerjakan
6) Adanya human organization.[12]

Dalam manajemen sangat di perlukan adanya kerjasama baik itu kerja sama antar anggota, kerja sama antara anggota dan atasan dan sebagainya. Dengan bekerja sama maka tujuan yang ingin di capai akan lebih mudah terlaksana. Karena itu seorang pemimpin hendaknya membangun kerja sama yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya.

## 1. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut winardi ada 4 macam fungsi manajemen yaitu: (a) perencanaan (*planning),*(b) pengorganisasian *(organizing),* (c) menggerakkan *(actuating),* (d) pengawasan *(controlling).*[13]

Adapun penjelasan mengenai fungsi dari manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

---

[12]Malayu S,P. Hasibuan, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian Dasar Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, H. 2

[13]Mesiono, 2012, *Manajemen Dan Organisasi*, Perdana Mulya Sarana, H.14

a. Perencanaan (*planning*)

*Planning* atau Perencanaan menurut Siagian merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.[14]

Di dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah sebagai *top management* di sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, guru dan kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.[15]

Dalam hal ini setiap organisasi sebelum menyelenggarakan program yang ingin dijalankan maka terlebih dahulu harus ada perencanaan yang jelas seperti penetapan tujuan yang ingin di capai, menentukan strategi yang ingin digunakan serta pengembangan rencana untuk mengkordinasikan kegiatan seperti pembagian tugas yang akan dilakukan oleh para pegawainya. Sehingga pelaksanaan program akan lebih mudah dijalankan. Di dalam Al- Qur'an di jelaskan bahwa sebelum mengambil suatu tindakanan hendaklah dibuat suatu perencanaan yang teliti. Seperti dalam surah Al- Hasyr ayat 18, sebagai berikut:

أَيُّهَايَ اتَّقُواآمَنُواالَّذِينَ اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ مَانَفسٌ قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ

اللَّهَإِنَّ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

[14]Siagian, Sondang P,2002,*Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, H. 50

[15]Hasibuan, *Op.cit*, h.16.

Artinya: " Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah di perbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."[16]

Rencana dapat berupa rencana informal atau rencana formal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan bukan merupakan tujuan bersama anggota suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Rencana formal merupakan rencana bersama anggota korporasi, artinya, setiap anggota harus mengetahui dan menjalankan rencana itu. Rencana formal dibuat untuk mengurangi ambiguitas dan menciptakan kesepahaman tentang apa yang harus di lakukan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Menurut Terry dalam Silalahi pengorganisasian adalah pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota *kelompok* pekerjaan, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya.[17] Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah. Fungsi ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi sekolah, uraian tugas tiap bidang, wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih jelas, dan penentuan sumber daya manusia dan materil yang diperlukan.

Pengorganisasian diperlukan untuk membagi pekerjaan apa yang direncanakan untuk dilaksanakan para anggotanya. Sehingga para anggota

[16]Departemen agama RI, *op.cit*, h. 545.

[17]Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, h. 70.

akan tahu tugas- tugas yang harus dilaksanakannya serta tanggung jawab masing-masing stiap anggotanya.

Pengorganisasian merupakan suatu proses merancang struktur formal, mengelempokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi agar tujuan pekerjaan diantara para anggota organisasi dapt dapat dicapai dengan efisien.[18]

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa pengorganisasian merupakan proses pembagian kerja atau pengelompokan tugas-tugas diantara angota-anggota organisasi. Maksudnya adalah agar tujuan organisasi secara menyeluruh dapat di capai secara efisien mungkin, yaitu memudahkan dalam upaya mencapai tujuan dengan konsekuensi pemilihan terhadap pemikiran yang lazim tentang kemampuan memperbesar hasil kerja dengan modal biaya yang serendah-rendahnya.

Pengorganisasian bertujuan agar dalam pembagian tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dengan pembagian tugas di harapkan setiap anggota dapat meningkatkan keterampilan dan kreativitasnya dalam menangani tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila pengorganisasian yang dilakukan tidak sesuai keahlian anggotanya, amaka tidak mustahil akan terjadi kegagalan dalam penyelenggaraannya. Karena itu lah diperlukan pengorganisasi yang tepat sesuai bidang keahlian anggotanya.

c. Penggerakan/pengembangan (*actuating*)

[18]Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Cipta Pustaka Press, H. 42

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

Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating.* Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating,* untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.[19]

Penggerakan atau pengembangan dilakukan untuk mendorong setiap pegawainya dalam melaksanakan tugas yang di embannya msing-masing. Setiap anggota yang belum mengerti diberi pengarahan sehingga mendorong para anggota untuk mengerjakan tugasnya dengan lebih baik agar sesuai dengan tuntutan yang ingin di capai.

d. Pengawasan/evaluasi (*controlling and evaluating*)

Pengawasan (*controling*) merupakan proses pengamatan atau memonitor kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai

[19]Hasibuan, *Opcit,* h.17.

rencana untuk mencapai tujuan.[20] Penelitian tersebut berkaitan dengan isi Al-Qur'an surah Al-Infithaar ayat 10-12, sebagi berikut :

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ كِرَامًا كَاتِبِينَ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya:

"Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat ( pekerjaan-pekerjaanmu itu), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan".[21]

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

Maka dari itu proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh unit-unit kerja yang berbeda. Apabila keterpaduan proses kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka keterpaduan proses kegiatan tersebut menjadi suatu

[20]Saiful Sagala, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Jakarta: Nimas Multima, h. 25.

[21]Departemen Agama RI, *op.cit*, h.587.

siklus proses kegiatan yang dapat menunjang perkembangan dan peningkatan kualitas kerja.

## B. Kinerja Guru

Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya di katakan sebagai hasil kerja namun juga bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Beberapa penjelasan tentang kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

a) Badudu merumuskan kinerja *(performance)* yang berarti untuk kerja. Dalam kamus bahasa inggris, kinerja di terjemahkan dari kata *performance* yang berarti daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Dalam etimologis lainnya, kinerja di artikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang di perlihatkan atau kemampuan kerja.[22]
b) Banardin dan Russel dalam Darma mendefenisikan kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama rentang waktu tertentu.[23]
c) Wibowo mengatakan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dala menjalankan kinerja.[24]

Berdasarkan defenisi-defenisi kinerja di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan kompetensi seseorang membantu memfokuskan prilaku dalam merealisasikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara kuantitas maupun

---

[22]Endin Nasrudin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustakan Setia, h. 237

[23] Darma, S, 2005, *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negri Di Kabupaten Asahan*, Medan: Tesis Pascasarjana Unimed, h. 11

[24]Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 4

kualitas melalui prosedur tertentu untuk mencapai tujuan, serta terpenuhinya standar pelaksanaan. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelkasanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Allah SWT berfirman dalam surat An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

إِلَّالِلْإِنْسَانِلَيْسَوَأَنْ مَا سَوْفَسَعْيَهُوَأَنَّسَعَىٰ الْجَزَاءَيُجْزَاهُثُمَّيُرَىٰ الْأَوْفَىٰ

Artinya:

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang tekah di usahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan di perlihatkan (kepadanya), kemudian akan di beri balasan kepadanya dengan alasan yang paling sempurna.[25]

Guru sebagai tenaga terdepan dalam pelaksanaan pendidikan, memerlukan keterampilan atau kompetisi yang sesuai dengan tuntutan tugas keguruan yang di embannya. Guru mempunyai tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas tersebut. dalam melaksanakan tugasnya guru memikul tanggung jawab yang berat, berat dalam arti bahwa seorang guru harus berhasil mendidik siswa secara menyuluruh.

Firman Allah SWT dalam surah AN-Nahl ayat 93:

يَشَاءُمَنْيُضِلُّوَلَٰكِنْوَاحِدَةًأُمَّةًلَجَعَلَكُمْاللَّهُشَاءَوَلَوْ وَيَهْدِي ۚيَشَاءُمَنْ

كُنْتُمْعَمَّاوَلَتُسْأَلُنَّ تَعْمَلُونَ

[25]Departemen agama RI, *Op, cit*, h.527.

Artinya:

> "Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan".[26]

Ayat di atas, menerangkan bahwa setiap apa yang kamu lakukan dan kamu kerjakan akan diminta pertanggung jawaban. Seorang guru diberi tugas untuk mengajarkan segala ilmu yang diketahuinya serta mendidik siswa nya agar memiliki akhlak yang baik dan sesuai dengan tuntutan pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: 1) guru sebagai pengajar, 2) guru sebagai pembimbing dan 3) guru sebagai administrator kelas.

> Manajemen kinerja merupakan suatu cara yang dilakukan dalam mengelola sumber daya yang berorrientasi pada kinerja. Menurut wibowo manajemen kinerja adalah manajemen tentang nenciptkan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.manejemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manjer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana. kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.[27]

Dari penjelasan di atas, maka manjemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditatapkan. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha untuk melaksankan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

---

[26]Departemen agama RI, *op.cit,* h.277.

[27] Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 7

Kinerja merupakan hasil kerja yangbersifat konkret dapat diamati, dapat diukur. Hasil kerja yang dapat di amati dan dapat diukur menunjukkan bahwa hasil kerja tersebut dapat dipertanggung jawabkan.[28] Menurut As;ad kinerja adalah tingkat keberhasilan sesorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya.[29]

Pendapat dari kedua ahli tersebut menekankan kinerja sebagai suatu proses untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam bekerja dapat dievaluasi dari tindakan dan prilaku yang perlihatkan.

**1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksankan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor intenal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Mangkunegara dalam Endin ada dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

> Faktor kemampuan (*ability)* dan faktor motivasi *(motivation).* faktor kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (knowledge + skill). Artinya, seseorang yang memiliki IQ tinggi dan di tunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan . sementara faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude)* seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.[30]

---

[28] Irawan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA-IAIN, h. 11

[29] As'ad, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BUMI Aksara, h.47

[30]Endin Nasrudin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustakan Setia, h. 241.

Dari penjelasan di atas, dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan kinerja guru di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Guru memiliki tugas sebagai pendidik harus memiliki kemampuan dalam mendidik muridnya baik itu kemampuan mengajarnya di dalam kelas serta kemampuan mendidik siswanya sesuai dengan tuntutan pendidikan. Selain kemampuan seorang guru juga harus memiliki motivasi dalam bekerja sehingga ia akan mampu menjalankan tugas nya dengan baik dan mampu menghadapi berbagai situasi dalam bekerja.

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa:

> Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.[31]

Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar. Guru memiliki tanggung jawab besar sebagai pengajar serta pendidik bagi murid-murid.

### 2. Implementasi Manajemen Kinerja Guru

Pengimplementasian kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

---

[31]Tim Redaksi Nuansa Aulia, 2006, *Himpunan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Guru Dan Dosen*, Bandung: Nuansa Aulia, h. 13

Karena itu dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh penting pada kualitas kinerja nya. Kinerja (*performance)* merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan tugas setiap individu.

Muhaimin mengemukakan bahwa:

> Seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.[32]

Seorang guru akan selalu di tuntut memiliki kemampuan yang baik dalam segala bidang. Bukan hanya dalam mengajar namun juga mendidik. Seorang guru harus selalu profesional dalam mengerjakan tugas yang di berikan kepadanya. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

---

[32]Muhaimin, 2001, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya. H. 63

Agar pelaksanaan manajemen kinerja guru dapat berjalan dengan baik maka perlu diterapkan 6M + H yaitu, Man (SDM), Money, Materials, Machines, Method, dan Market.

1. Man (SDM)
   Dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasranya manusia adalah makhluk kerja.
2. Money (uang)
   Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat di abaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar- kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus di perhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus di beli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.
3. Material ( bahan)
   Material terdiri dari bahan setengah jadi ( *raw material* ) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.
4. Machines ( mesin)
   Mesin juga sangat diperlukan karna penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
5. Methods ( metode)
   Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Namun perlu diperhatikan meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atai tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan.
6. Market ( pasar)
   memasarkan produk sudah pasti penting sebab bila barang yang di produksi tidak laku maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh karena itu penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Seperti halnya jika di kaitkan dalam pendidikan yaitu apabila kualitas kinerja guru yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut

baik sudah bpasti kualitas hasil keluaran atau output yang dihasilkan juga akan baik.

7. Time ( waktu)
   Setiap organisasi pasti akan selalu menggunakan waktu secara efisien untuk mencapai tujuannya. Biasanya setiap organisasi akan menentukan waktu yang ingin di capai untuk melaksanakan tujuan yang ingin dicapainya. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai pada waktu yang di tentukan.[33]

Kepala sekolah sebagai supervisor berkaitan dengan kegiatan–kegiatan pelayanan terhadap peningkatan kemampuan profesionalisme guru dalam rangka mencapai proses pembelajaran yang berkualitas. Untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah perlu memiliki berbagai kemampuan yang diperlukan.

Tujuan manajemen kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui manajemen tersebut, maka dapat diketahui bagaimana memanajerial kinerja pegawai agar menjadi lebih baik dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sebagaimana Katz berpendapat tentang manajerial bahwa:

> kemampuan manajerial itu meliputi *technical skill* (kemampuan teknik), *human skill* (kemampuan hubungan kemanusiaan), dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual). Kemampuan teknik adalah kemampuan yang berhubungan erat dengan penggunaan alat-alat, prosedur, metode dan teknik dalam suatu aktivitas manajemen secara benar (*working with things*). Sedangkan, kemampuan hubungan kemanusiaan merupakan kemampuan untuk menciptakan dan membina hubungan baik, memahami dan mendorong orang lain sehingga mereka bekerja secara suka rela, tiada paksaan dan lebih produktif (*working with people*). Kemampuan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi. Dengan kata lain, kemampuan konseptual ini terkait dengan kemampuan untuk membuat konsep (*working with ideas*) tentang berbagai hal dalam lembaga yang dipimpinnya[34]

---

[33]Syafaruddin, Op.cit, h. 61

[34]Pidarta, Made, 2004, *Manajemen Pendidikan Indonesia,* Jakarta: Rineka Cipta, h.14

Kemampuan manajerial harus dimiliki oleh setiap pemimpin khusunya kepala sekolah agar dapat membimbing bawahannya dalam meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah juga harus mampu memberikan teladan yang baik sebagai contoh agar para bawahannya dapat mengikutinya sehingga kinerja para guru juga akan dapat meningkat.

## C. Penelitian relevan

1. Penelitian yang dilakukan Harjali 2016 yang berjudul Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, bahwa dalam persepektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja. Begitu pula dengan program evaluasi kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, program tersebut juga mengacu pada prinsip manajemen yang meliputi empat komponen, yaitu (1) Perencanaan evaluasi kinerja guru , (2) Pengorganisasian evaluasi kinerja guru, (3) Pelaksanaanevaluasi kinerja guru, (4) Pengawasan evaluasi kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.[35]
2. Berdasarkan hasil penelitian Syarfalailai yang berjudul manajemen peningkatan kinerja guru di sekolah daerah terpencil memberikan implikasi sebagai berikut: ***Pertama,*** dalam rangka membuat perencanaan peningkatan kinerja guru kepala sekolah haruslah melakukan proses identifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis data-data internal dan eksternal (esensial dan kritis untuk memperoleh informasi terkini dan yang

[35]Harjali, 2016, *Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di Madrasah,* Jurnal Pendidikan Islam, (Volume 10, Nomor 1, April 2016), H, 15.

bermanfaat bagi penyiapan dan pelaksanaan rencana jangka panjang dan pendek dalam rangka untuk merealisasikan atau mencapai tujuan peningkatan mutu guru di sekolah.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menggali data sebanyak mungkin dari obyek yang diteliti. Penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara deskripsi, meringkas berbagai macam kondisi yang ditemukan di lapangan atau obyek penelitian. Jenis penelitian yang berisi tentang paparan dengan tidak melibatkan kalkulasi angka.

Prosedur penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan diarahakan pada latar dan individu secara holistik (utuh).[36]

Penelitian kualitatif bukan hanya melalui pengumpulan data saja, tetapi juga merupakan pendekatan terhadap dunia empiris yang di peroleh dari berbagai perilaku yang diperoleh dari lapangan secara langsung. Menjadi satu pengalaman yang baru yang mesti dipelajari dan di kaji secara mendalam sampai kepada perilaku inti yang diharapkan.

## B. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah kepala Ponpes Al Makshum Rantauprapat dan seluruhpihak yang terkait dengan pelaksanaan manajemen kinerja guru di sekolah Ponpes Al Makshum Rantauprapat.

---

[36] Kuncoro Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga. h 21

## C. Tempat dan Waktu

Tempat penelitian yang dipilih ialah Ponpes Al Makshum Rantauprapat yang beralokasi di jalan sisimangaraja no.53 Rantauprapat. Lokasi penelitian ini cukup strategis dimana letak sekolah berada di wilayah perkotaan dan juga berdekatan dengan mesjid Raya serta mesjid Agung yang merupakan salah satu mesjid kebesaran Rantauprapat sehingga para santri kerap kali di bawa untuk mengikuti acara-acara besar yang di adakan di mesjid-mesjid tersebut. penelitian ini diharapkan dapat memberikan nuansa yang berbeda dan diharapkan mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Penelitian ini dilaksanakan terhitung mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan April 2016

## D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, pengamatan langsung atau observasi, dan penelaahan dokumen. Teknik pengumupulan data wawancara yang dilakukan adalah secaramendalam (*in-depth interview*), peneliti berusaha untuk mengungkapkan beberapa informasi yang dapat mendukung penelitian dengan cara pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat maupun fakta dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru di sekolah tersebut.

### 1. Observasi

Poerwandari dalam imam gunawan berpendapat bahwa observasi merupakan metode yang paling dasar dan paling tua, kerena dengan cara-cara tertentu kita selalu terlibat di dalam proses mengamati.[37] Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamatan berperan serta, dimana penulis ingin mengetahui

[37] Imam Gunawan. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta. Bumi Aksara. Hlm 161

prilaku subjek. Pengamatan berperan serta pada dasarnya mengadakan pengamatan dan mendengan secara cermat.

**2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, hal ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik. Cara ini digunakan untuk mendapatkan data yang jelas dan konkret tentang manajemen kinerja guru di Ponpes Al-Ma'shum Rntauprapat.

**3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah melakukan penelitian dan menghimpun data-data dokumentasi dari lapangan penelitian berupa data statistik sekolah maupun foto pada saat pelaksanaan penelitian.

## E. Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Imam Gunawan mengemukakan tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu pertama, reduksi data kedua, paparan data ketiga, penarikan kesimpulan. Analisis data kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung. Artinya kegiatan-kegiatan tersebut juga selama dan sesudah pengumpulan data.

Mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dan mencari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk

melakukan pengumpulan data. Data yang sudah direduksi maka langkah selanjutnya adalah memaparkan data. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan kesimpulan.[38]

Sejak awal penelitian duah mulai dilakukan perincian arti pola tingkah laku subyek. Penjelasan-penjelasan yang mungkin terjadi terkait kinerja guru di Ponpes Al-Makshum Rantauprapat yang kemudian di rangkum dalam catatan-catatan lapangan yang di tinjau dari tingkat kinerja guru

## F. Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, reabilitas di tanyakan dalam kepercayaan, valitas eksternal ditanyakan dalam keterlibatan, rebilitas di tanyakan dalam ketergantungan dan obyektifitas di tanyakan dalam ketegasan. Dalam penelitian keabsahan penelitian kualitatif biasanya data diperlukan dalam teknik pemeriksaan. Pelaksanaan pemeriksaan didasarkan atas empat kriteria, yaitu sebagai berikut:[39]

1. Kepercayaan (kreadibilitas)

   Bagaimana peneliti menjamin bahwa data-data yang terkumpul dapat dipercaya, maka peneliti dapat melakukan cross check dan trianggulasi, dengan menanyakan beberapa informan untuk membuktikan apakah data-data yang telah terkumpul adalah benar dan dapat dipercaya.

2. Keterlihatan (Transfirbility)

[38] *Ibid.* Hal. 209-210

[39] Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo, h. 232

Bagaimana peneliti dapat menjamin apakah yang terlihat di Ponpes Al-Makshum telah sesuai. Dengan cara peneliti mengumpulkan kejadian-kejadian empiris yang terlihat oleh peneliti.

3. Ketergantungan ( depenbality)

   Bagamana peneliti mengandalkan data-data yang telah dikumpulkan dan mengantisipasi terjadi bisasa oleh peneliti dan informan

4. Kepastian (confirmability)

   Bagaimana peneliti dapat menjamin kepastian data-data yang telah di kumpulkan dan menghindari interprestasi terhadap hasil interview pribadi yang bersifat implikasi dengan cara mengkonfirmasi kembali hal-hal yang dianggap kurang jelas, kepada informan yang telah diunjuk atau dipilih oleh peneliti.

# BAB IV

# DESKRIPSI DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

## A. Deskripsi Data

### 1. Profil Pondok Pesantren MTs Al-Makshum Rantauprapat

| NO | IDENTIITAS | KETERANGAN |
|---|---|---|
| 1 | Nama Madrasah | MTs Al-Ma'shum |
| 2 | NSM | |
| 3 | NPSM | |
| 4 | Alamat Madrasah | Jln. SM.Raja No.53 |
| 5 | Desa/Kelurahan | Bakaran Batu |
| 6 | Kecamatan | Rantau selatan |
| 7 | Nomor telp/Hp | 062422585 |
| 8 | Kabupaten/kota | Labuhanbatu |
| 9 | Tahun berdiri | 1970 |
| 10 | Nama pendiri | Iwan Makshum |
| 11 | Jenjang akreditasi | B |
| 12 | Luas tanah seluruhnya | |
| 13 | Status pemilik gedung | |

14 Status pemilik tanah

15 Waktu penyelenggaraan madrasah

Sumber Data : Tata usaha MTs Ponpes Al-Ma'shum Rantauprapat

## 2. Visi Dan Misi Ponpes Mts Al-Makshum Rantauprapat

Dalam menjalankan aktivitas kelembagaan, sebuah madrasah tentunya harus memiliki visi dan misi yang jelas agar mampu mewujudkan mimpi para orang tua yang anaknya menjalani pendidikan di dalamnya. Selain itu suatu madrasah yang mempunyai visi dan misi yang jelas tentunya akan menghasilkan lulusan yang baik yang berpengetahuan dan memiliki kompetensi yang baik pula.

Ada pun visi dan misi dari Ponpes MTS Al-Makshum Rantauprapat yaitu :

### a. Visi

Membentuk insan yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, berilmu alamiah, trampil dan dapat menyesuaikan diri dalam Madrasah juga masyarakat, disiplin dan berpertasi serta dapat berkompetisi di era globalisasi dan cinta tanah air.

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Penuntun didalm masyarakat.
2. Unggul dan prestasi
3. Unggul dalam nilai keagamaan

4. Unggul dalam bidang Keterampilan
5. Unggul dalam bidang olag raga / seni

**b. Misi**

Berdasarkan Visi dikembangkar melalui indikator –indikator tersebut diatas, maka misiyang dikembangkan adalah :

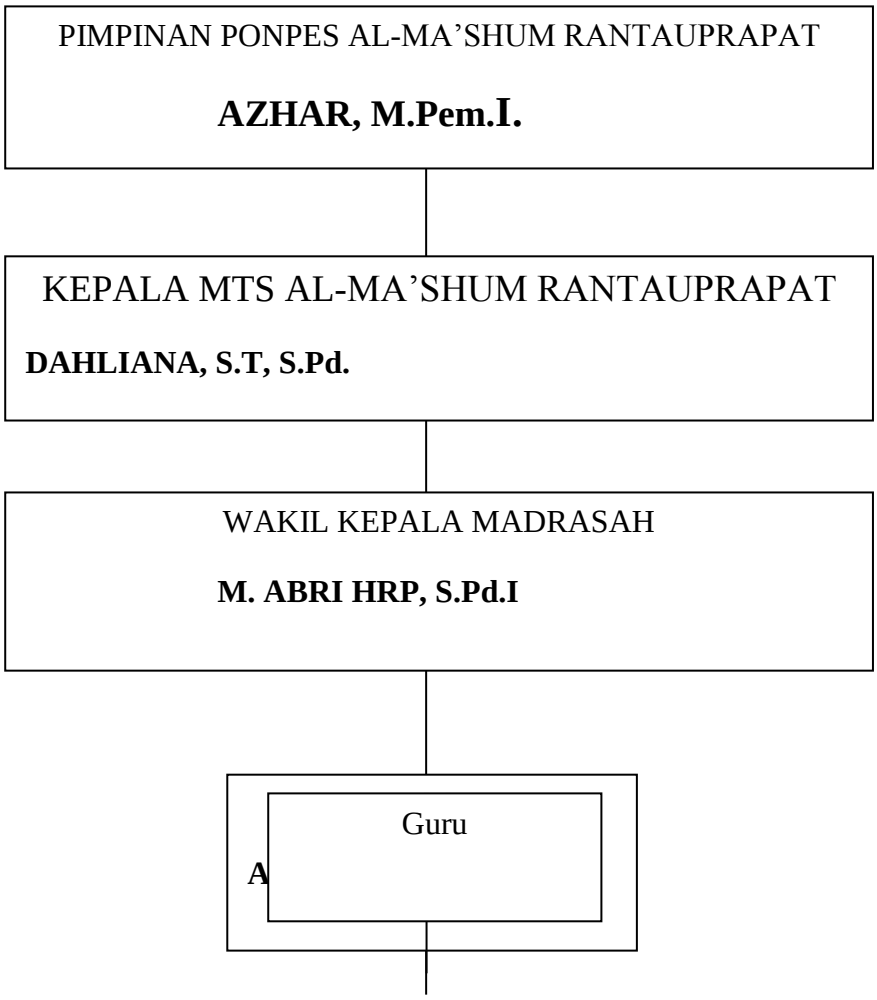
1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
2. Meningkatkan kopetensi dan kinerja pendidikan, tenaga kependidikan dan peserta didik melalui pelatihan didukung oleh sarana dan prasana yang memadai.
3. Memeberikan keteladanan dan bimbingan sehingga berbentuk perserta didik yang berakhlak kalimah.
4. Mengembangkan kemampuan belajar mandiri, berinisiatif, otivatif, inovatif, kreatif dan bertanggung jawab dalam penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
5. Menanamkan nilai-nilai pendidikan islami untuk mewujudkan ketakwaan kepada Allah SWT dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
6. Mengembangkan dan membimbing potensi siswa secara efektif
7. Menciptakan Madrasah sebagai Lembaga pendidikan yang islami
8. Menerapkan pengajaran secara KBK.
9. Membekali siswa dalam bidang olah raga dan seni, komputerisai serta keterampilan.

10. Meningkatkan mutu tenaga pendidik dan admin.
11. Menegmbangkan Ilmu Pengetahuan Agama untuk di Sumbangkan bagi kepentingan Masyrakat.

### 3. Struktur Organisasi Ponpes MTS Al-Makshum Rantauprapat

Struktur organisasi merupakan salah satu hal terpenting yang harus ada di setiap lembaga sekolah. Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, di kelompokkan, dan diorganisasikan secara formal.

Struktur Organisasi MTs Al-Ma'shum Rantauprapat



| |
|---|
| siswa |

Sumber Data : tata usaha MTS Ponpes Al-Makshum Rantauprapat.

**4. Keadaan Tenaga Pengajar Atau Guru**

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan atau kompetensi guru. Berkualitas tidaknya pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang di miliki guru karena guru merupakan suatu komponen yang paling penting di dalam institusi sekolah. Guru merupakan fondasi utama yang melaksanakan tugas dalam mengelola sekaligus faktor yang menentukan kelangsungan proses belajar mengajar di kelas dalam rangka mencapai meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian sehubungan dengan itu. Maka jumlah dan mutu guru menjadi ukuran bagi perkembangan sekolah.

Guru di MTS Al-Ma'sum secara keseluruhan berjumlah 21 orang guru yaitu 8 orang guru laki-laki dan 13 orang guru perempuan dengan status 2 orang guru PNS dan selebihnya dengan status guru honor. Untuk mengetahui jumlah kualifikasi guru di Al-Ma'sum Rantauprapat dapat dikemukakan melalui tabel sebagai berikut:

**Data Pendidik/Guru di Al-Ma'sum Rantauprapat**

| NO | Nama Guru | Jabatan Guru | Kualifikasi |
|---|---|---|---|
| 1 | Dahliana, S.T., S.Pd. | Kepala sekolah/ guru | S-1 |
| 2 | M. Abri harahap S.Pd.I | Wakil kepala sekolah/ guru | S-1 |
| 3 | Aikah Putri,S.Pd. | Bendahara/ guru | S-1 |
| 4 | Haidir Nuh Sagala, S.Sos. I. | guru | S-1 |
| 5 | M. Eka Putra Syahbani, S.Pd.I. | guru | S-1 |
| 6 | Ika Martuah D. S.Pd. | Guru | S-1 |
| 7 | Azhar, M.Sos. | Guru | S-2 |
| 8 | Ahmad Rosidi Siregar | Guru | SLTA |
| 9 | Julhendri Munthe, S.H. | Guru | S-1 |
| 10 | Dra. Yusliana Hasibuan | Guru | S-1 |
| 11 | Harnina, S.Pd. | Guru | S-1 |
| 12 | Dewi Hidayah, S.Pd.I. | Guru | S-1 |
| 13 | Khoiruddin Lubis | Guru | SLTA |
| 14 | Pitriani Siboro, S.Pd.I. | Guru | S-1 |
| 15 | Umi Gusliana Sari, S.Pd. | Guru | S-1 |
| 16 | Irmayanti, S.Pd. | Guru | S-1 |
| 17 | Rusnah Dianasari, S.Pd. | Guru | S-1 |
| 18 | Yenni Susila, S.Pd. | Guru | S-1 |
| 19 | Rolanti Dalimunthe | Guru | SLTA |
| 20 | Halimatus sakdiyah | Guru | SLTA |
| 21 | ROSIDA HASIBUAN | Guru | SLTA |
| 22 | M. ALI AZHAR SAMOSIR, S.H.I. | Guru | S-1 |

Sumber Data : Tata usaha MTS Ponpes Al-Makshum Rantauprapat.

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jumlah guru yang mengajar di MTS Al-Ma'shum Rantauprapat telah belajar di perguruan tinggi kependidikan dan mempunyai keahlian dan keterampilan sesuai dengan ilmu yang digelutinya

selama proses pendidikan dan telah meraih gelar sarjana. Walaupun ada guru yang merangkap tugasnya , hal tersebut tidak mengurangi produktivitas kinerja mengajar guru tersebut.

### 5. Keadaan siswa di MTS Al-Ma'shum Rantauprapat

Keadaan jumlah siswa di MTS Al-Ma'sum Rantauprapat pada tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini di sebabkan karena semakin rendahnya minat masyarakat untuk menanamkan dasar-dasar pengetahuan islami pada anak-anaknya dan lebih memilih sekolah umum untuk menuntut ilmu. Karena sekolah umum selalu lebih populer dibandingkan sekolah berbasis agama. Secara keseluruhan jumlah siswa MTS Al-Ma'sum Rntauprapat tahun 2016/2017 dapat dilihat pada tabel berikut :

Jumlah siswa MTS Al-Ma'sum Rantauprapat 2016/2017

| NO | Kelas | Jenis Kelamin | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Laki-Laki | Perempuan | Jumlah |
| 1 | VII | 26 | 17 | 43 |
| 2 | VIII | 33 | 24 | 57 |
| 3 | IX | 34 | 10 | 44 |
| **Jumlah Total** | | 93 | 51 | 144 |

Sumber Data : Tata usaha MTs Ponpes Al-Makshum Rantauprapat.

### 6. Sarana dan Prasarana

| NO | Fasilitas | Jumlah | Kondisi | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Baik | Rusak |
| 1 | Ruangan Kantor Guru & Kepsek | 1 | Baik | |
| 2 | Ruangan Kantor T.U | 1 | Baik | |
| 3 | Ruangan Kelas | 6 | Baik | |
| 4 | Perpustakaan | 1 | Baik | |
| 5 | Mesjid | 1 | Baik | |
| 6 | Asrama | 2 | Baik | |
| 7 | Kamar Mandi Guru | 1 | Baik | |
| 8 | Kamar Mandi siswa | 3 | Baik | |
| 9 | Lapangan Fut Sal | 1 | Baik | |
| 10 | Lapangan Badminton | 1 | Baik | |

Sumber Data : Tata usaha MTs Ponpes Al-Makshum Rantauprapat.

Semua sarana dan prasarana pendidikan di atas adalah sepenuhnya diperuntukkan untuk meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Tanpa adanya sarana dan prasarana di madrasah maka proses belajar mengajartidak akan berjalan secara efektif dan efisien.

Semua sarana dan prasarana pendidikan adalah untuk meningkatkan pelaksanaan pembelajran. Semua proses pelaksanaan tersebut adalah usaha menggunakan sarana prasarana pendidikan efektif dan seefisien mungkin. Jadi, dapat di simpulkan sarana dan prasarana di MTS Al-Makshumn Rantauprapat adalah sangat membantu proses pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan

yang diinginkan. Pendidikan akan kurang berhasil dan sulit mencapai tujuan apabila tidak di lengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai seperti gedung tempat belajar, meja belajar, laboratorium dan sebagainya yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar.

## B. Temuan Penelitian

Temuan khusus hasil penelitian ini, disusun berdasarkan atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, dan pengamatan langsung kelapangan. Untuk mendeskripsikan mengenai implementasi manajemen kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat dalam meningkatkan kinerja guru, berikut ini disajikan dalam wawancara penelitian, selain itu peneliti juga akan mendeskripsikan data dari hasil observasi dan studi dokumen.

### 1. Perencanaan kinerja guru di MTs Ponpes Al-Ma'shum Rantauprapat

Dalam perencanaan untuk melaksanakan manajemen kinerja guru, kepala sekolah dan personil lainnya memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Perencanaan merupakan keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan di kerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perencanaan kinerja guru harus disiapkan secara matang melalui visi sekolah. Kepala sekolah sangat berhak dan berperan penting untuk mengelola sekolah termasuk menglola kinerja guru yang ada di dalamnya. Seperti wawancara yang

telah di lakukan dengan kepala madrasah tentang program perencanaan kinerja guru sebagai berikut :

> Guru di madrasah ini memang selalu di libatkan dalam menemukan solusi untuk madrasah ini. sehingga perencanaan yang di lakukan dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ini di dapatkan melalui hasil rapat/pertemuan antara kepala sekolah dengan para guru serta personil sekolah lainnya, sehingga akan di temukan solusi untuk merencanakan peningkatan kinerja guru di sekolah in.[40]

Berdasarkaan hasil dari wawancara, tersebut di atas dijelaskan bahwa dalam menentukan perencanaan serta pelaksanaan manajemen kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat kepala sekolah sering berdiskusi para guru dan personil madrasah lainnya.. Seluruh guru dan personil sekolah akan dilibatkan untuk memberikan ide dan pendapat ny tentang perencanaan yang akan di buat. Perencanaan yang dilakukan bukan hanya keputusan kepala madrasah sendiri melainkan juga dari hasil rapat/pertemuan kepada seluruh anggota madrasah MTs Al-Ma'shum. Dalam rapat tersebut biasanya kepala madrasah akan meminta pendapat-pendapat dari para guru dan juga personil madrasah lainnya untuk mengumpulkan ide-ide serta saran dan kemudian akan dapat disimpulakan dan diputuskan oleh kepala madrasah.

Hal ini sejalan dengan ungkapan seorang guru dalam wawancara yang dilakukan sebagai berikut :

> Saya selaku guru dan guru-guru lainnya biasanya selalu di libatkan oleh kepala madrasah dalam perencanaan dan program-program yang ada disekolah salah satunya tentang peningkatan kinerja guru di madrasah ini . ketika rapat setiap guru biasanya akan di perbolehkan mengajukan pendapat serta ide-idenya tentang bagaimana menigkatkan kinerja guru di madrasah ini.[41]

---

[40]Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 09.15 wib.
[41]Wawancara dengan guru MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 10.20 wib

Dari ungkapan di atas, dapat di pahami bahwa dalam perencanaan kinerja guru kepala sekolah akan memutuskannya melalui hasil dari diskusi bersama dengan para guru dan personil madrasah lainnya sehingga perencanaan bukan hanya kpeutusan dari kepala madrasah sendiri melainkan keputusan bersama. Karena menurut kepala madrasah Al-Ma'shum bahwa suatu perencanaan itu harus tepat agar dapat sesuai dengan tujuan yang ingin kita capai.

Suatu madrasah perlu dijalankan secara bersama, kalau bersama yang merumuskannya tentu untuk mencapainya juga dilakukan secara bersama, termasuk dalam hal mencapai peningkatan kinerja guru. Jadi intinya adalah kebersamaan dan keterbukaan dalam menjalankan sekolah ini, dan semuanya akan lebih mudah untuk dicapai tentunya. Seperti pernyataan guru di madrasah Al-Ma'shum sebagai berikut :

> Menurut saya ibu kepala madrasah sangat menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan para gurunya karena selain melalui rapat keseluruhan guru, Ibu kepala madrasah juga selalu terbuka tentang masalah yang dihadapinya di madrasah ini. seperti dia akan bertanya kepada seorang atau beberapa guru lainnya untuk berdiskusi jika ada persoalan yang sedang dia hadapi.[42]

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi perencanaan kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rntauprapat di lakukan secara bersama atau secara musyawarah anatara kepala madrasah dengan guru dan personil lainnya atau berdasarkan hasil rapat tatap muka bersama para guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, sehingga akan di temukan solusi bersama yang tepat untuk di putuskan.

[42]Wawancara dengan guru MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 10.25 wib

## 2. Impelementasi perencanaan kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat

Guru merupakan salah satu yang memiliki peranan penting di madrasah karena itu dalam mengajarkan ilmu-ilmunya kepada siswa di haruskan guru memiliki kesiapan, baik itu kesiapan ilmu pengetahuan yang dimilikinya dan juga kesiapan mental. Kesiapan guru merupakan hal mutlak yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas guru. Guru akan benar-benar profesional dalam mengajar apabila yang di ajarkannya sesuai dengan keahliannya atau sesuai dengan bidangnya. Karena itu pemberian tugas yang sesuai dengan bidah keahlian masing-masing guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Di madrasah ini setiap guru mengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu kepala madrasah dalam wawancara sebagai berikut :

> Salah satu perencanaan yang telah saya terapkan di madrasah ini mengenai kinerja guru adalah dengan memberikan tugas atau beban kerja kepada setiap guru sesuai dengan kualifikasi tingkatan pendidikan dan pengalamannya. Sehingga ia akan lebih profesional dalam kinerja nya.[43]

Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kinerja guru yang baik kepala sekolah telah memberikan beban tugas mengajar kepada guru-gurunya sesuai dengan keahliannya dan tingkatan pendidikan gurunya sehingga para guru akan lebih mudah dalam bekerja untuk mendidik murid-muridnya dengan baik dan sesuai yang diinginkan madrasah.

Namun Ibu kepala madrasah juga mengemukakan bahwa walau demikian kinerja guru juga masih perlu di tingkatan lagi agar semakin baik. Sehingga kepala madarasah juga mengemukakan perencanaan yang di laksanakannya di

[43]Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 09.25 wib.

madrasah ini juga ia lakukakan dengan memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru atau profesional guru dalam mengajar, seperti yang telah di utarakannya dalam wawancara berikut ini :

> Untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja saya juga menyuruh guru untuk mengikuti penataran dan pelatihan-pelatihan, dan memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikannya, menempatkan guru pada proporsi yang sesuai dengan bidangnya.[44]

Wawancara di atas menunjukkan bahwa dalam kepemimpinannya kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat telah berupaya meningkatkan kemampuan kinerja guru dan profesionalisme guru yaitu dengan memberikan kesempatan guru untuk mengikuti seminar, pelatihan, atau melanjutkan pendidikan selain itu juga menempatkan guru sesuai dengan bidangkan masing-masing.

Hal ini terbukti dari ungkapan guru madrasah Al-Ma'shum sebagai berikut

> "Ya semua guru disini memang di anjurkan oleh kepala madrasah untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, termasuk juga saya dan itu kan juga merupakan salah satu program pemerintah yang harus diikuti setiap guru agar guru lebih profesional dalam mengajar.[45]

Seminar dan Pelatihan-pelatihan untuk para guru menurut kepala madrasah akan sangat berguna demi meningkatkan kinerja guru terlihat dari prestasi-prestasi yang dihasilkan para guru melalui para siswa yang di ajarkannya. Seperti yang dijelaskan Ibu Kepala madrasah sebagai berikut :

---

[44]Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 09.30 wib.
[45]Wawancara dengan guru MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 10.35 wib

> Peningkatan kinerja guru di madrasah ini kemampuannya akan semakin bertambah dan lebih terarah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.[46]

Di luar itu sebagai seorang pemimpin kepala sekolah juga merasa bertanggung jawab terhadapsetiap kinerja para gurunya sehingga kepala madrasah juga akan memberika pengarahan kepada para guru yang kurang dalaam kinerja nya. Seperti yang sampaikan oleh ibu guru madarasah Al-Ma'shum sebagai berikut :

> Biasanya kepala sekolah akan memberikan pengarahan kepada kami para guru apabila kinerja yang kami berikan kurang baik.[47]

Hal ini juga didukung oleh perkataan Ibu kepala madrasah berikut ini dalam wawancara :

> Saya juga sering memberikan pengarahan kepada para guru, mengevaluasi kerja guru, memberikan kesempatan antar sesama guru untuk saling mengevaluasi serta juga mengupayakan kelengkapan sarana dan prasarana pembelajaran dan mendukung setiap kegiatan yang ingin dilakukan guru demi meningkatkan kegiatan belajar mengajar di madrasah ini.[48]

Bagaimana cara kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru di jelaskan oleh guru dalam wawancara sebagai berikut :

> Pengarahan yang di berikan kepada kami para guru bisa melalui upacara maupun rapat, kadangkala dengan jalan memanggil secara pribadi masing-masing guru untuk diberikan pembinaan, khususnya masalah pelaksanaan tugas yang kami lakukan.[49]

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, dalam hubungan kepala sekolah dengan guru, serta guru dengan guru memang terlihat tingginya rasa kekeluargaan diantara mereka. Kekeluargaan itu terlihat dari kondisi di sekolah dimana terlihat kepedulian antara satu dengan yang lainnya. Di ruang kantor, juga

[46]Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 09.40 wib.
[47]Wawancara dengan guru madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 10.25 wib.
[48]Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 09.45 wib.
[49]Wawancara dengan guru madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 10.35 wib.

terlihat keceriaan dan canda guru dari para guru tanpa mengurangi sikap kesopanan antara guru dengan guru dan juga antara guru dengan kepala madrasah yang menjadikan hubungan mereka terlihat sangat harmonis sekali . Dengan keharmonisan yang dibina seperti ini maka akan lebih mudah dalam berkomunikasi dengan para guru dan saling mengarahkan.

### 3. Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di Mts Al-Ma'shum Rntauprapat

Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai di manakah tujuan tang telah di rumuskan sebelumnya sudah dapat di laksanakan. Dengan evaluasi dapat dilihat tahapan manakah yang sudah dapat di selesaikan, tahapan manakah yang sudah berjalan dengan sesuai rencana, dan adakah kendala yang di alami selama pelaksanaannya. Begitu pula lah dengan kinerja guru yang harus di lakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana kinerja para guru meningkat, apa sajakah kendala yang di alami para guru, dan prestasi apa saja yang telah di berikan oleh setiap guru. Evaluasi kerja yang merupakan penilaian terhadap hasil kerja guru biasa nya di lakukan di akhir semester. Seperti yang di ungkapkan seorang guru dalam wawancara sebagai berikut :

> Di setiap akhir semester, seluruh personil guru dan staf pegawai berkumpul untuk melaksanakan kegiatan rapat penilaian dan evaluasi mengenai kinerja personil guru dan staf pegawai yang terjadi selama satu semester. Isi rapat biasanya membicarakan atau mendiskusikan tentang kehadiran guru, pola tingkah laku siswa/i, kinerja guru-guru dan staf pegawai dan lainnya yang berkaitan dengan kegiatan yang terjadi di madrasah ini. Dan bersama mencari jalan keluar bila terdapat permasalahan yang telah terjadi dan belum terselesaikan dalam kurun waktu satu semester tersebut.[50]

[50]Wawancara dengan guru madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 10.30 wib.

Evaluasi dilakukan kepala madrasah guna menyelesaikan suatu permasalahan dan persoalan yang terjadi di madrasah. Kepala madrasah mengumpulkan personil guru dan staf pegawai untuk mencari informasi dan mengambil keputusan untuk menyelesaikan suatu perkara demi mencapai tujuan madrasah. Melakukan evaluasi terhadap perencanaan yang telah di laksanakan berguna untuk melihat sejauh mana atau sudah berapa persen rencana itu terlaksana dari rencana yang telah direncanakan. Kegiatan evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi keberhasilan dari kegiatan yang telah di rencanakan. Kepala sekolah menjelaskan dalam wawancara sebagai berikut :

> Saya melakukan evaluasi terhadap kinerja guru agar saya mengetahui bagaimana perkembangan tingkat kerja guru saya, dan juga agar saya mengetahui apa yang menjadi kendala para guru dalam ebekerja apabila tingkat kinerja mereka mengalami penurunan.[51]

Menurut pendapat seorang guru di madarsah ini tingkat kinerja guru ny sudah lumayan baik seperti ungkapan dalam wawancara berikut ini :

> Menurut saya kinerja guru di madrasah ini sudah lumayan baik apalagi guru-guru di madrasah ini merupakan lulusan-lusan sarjana jadi pengetahuan nya juga cukup tinggi. Menurut saya. [52]

Dari pendapat di atas, di jelaskan bahwa guru di madrasah ini merupakan lulusan sarjana sehingga memiliki pengetahuan yang cukup baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hasil wawancara dari kepala sekolah yang menyatakan sebagai berikut :

> Kinerja para guru di madrasah ini cukup baik terlihat dari banyak murid-murid dari madrasah kami yang sudah berhasik mengikuti olimpiade-

[51]Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 09.45 wib
[52] Wawancara dengan guru madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 10.37 wib

olimpiade ke berbagai daerah baik itu bidang pendidikan umum, agama maupun olahraga.[53]

Dari penjelasan kepala sekolah mengatakan bahwa, prestasi yang di hasilkan oleh murid-murid melalui olimpiade yang diikuti adalah merupakan prestasi yang di hasilkan oleh para guru juga, karena guru lah yang telah membimbing murid-murid nya sehingga dapat berhasil seperti demikian.

Setiap kegiatan atau program yang telah direncanakan dan dilaksanakan akan memerlukan yang namanya evaluasi demi penyempurnakan rencana yang telah di rumuskan. Evaluasi bukan hanya menilai tetapi juga sebagi perbaikan. Suatu rencana akan berjalan sempurna apabila telah di lakukan evaluasi, dengan melihat sejauh mana keberhasilan yang telah di dapatkan serta apa kendala yang rasakan selama ini untuk kemudian di lakukan perbaikan agar rencana yang dirumuskan semakin baik dan sempurna.

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang di gunakan. Pembahasan ini dilakukan sebagai berikut :

Temuan pertama penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru yang dilakukan di madrasah ini sudah berjalan dengan baik, karena seluruh perencanaan yang ingin di terapkan di madrasah ini berdasarkan hasil rapat dan musyawarah anatara kepala sekolah, guru dan seluruh personil madrasah sehingga hasil keputusan bukan hanya dari kepala madrasah seorang melainkan hasil keputusan bersama.

[53]Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, pukul 09.53 wib.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat di pengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru merupakan tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan, maka untuk itu diperlukan musyawarah antar personil madrasah baik itu kepala madrasah, guru dan anggota lainnya untuk mendapatkan perencanaan yang matang dalam peningkatan kinerja guru pada setiap madrasah agar dapat di laksanakan sesusai tujuan yang diinginkan.

Pendidikan memerlukan perencanaan bagaimana kedepannya yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah baik itu dengan perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek, agar dalam semua kegiatan atau aktifitas dapat terukur, teramati dan terevaluasi secara baik dan bertanggung jawab. Namun kunci utama kegiatan perencanaan adalah proses kegiatan perencanaan itu sendiri. Jika perencanaan telah di susun dengan baik namun dalam pelaksanaannya msih kurang maka hasil yang akan di dapatkan juga tidak akan baik atau tidak akan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Temuan kedua dalam penelitian ini tentang bagaimana implementasi rencana kinerja guru di Ponpes Al-Ma'shum Rntauprapat, di dalam proses pelaksanaan rencana kinerja guru di madrasah ini di lakukan kepala sekolah dengan memberikan peluang dan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar dalam rangka meningkatkan kinerja guru di madrasah ini. Sehingga akan menjadikan guru-guru lebih berkualitas dalam mengajar serta aktif dan kreatif dalam proses belajar dan mengajar di madrasah ini. Sehingga para guru juga akan lebih profesional di bidangnya serta dapat menjadi tauladan yang baik bagi siswa/i di madrasah seperti guru aktif mengajar

setiap hari, datang tepat pada waktunya, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap pekerjaan atau tugas guru akan sangat menjamin kesuksesannya apabila di bebankan kepada guru yang benar-benar memiliki kemampuan yang khusus di dalamnya, yang biasa disebut dengan istilah pendidik prifesional untuk itu diperlukan peningkatan kualitas kinerja guru melalui pelatihan-pelatihan mengikuti seminar serta melanjutkan pendidikan guna peningkatan kinerja para guru di madrasah. Dalam persfektif manajemen, agar kinerja guru dapat di bina dan selalu di tingkatkan untu mencapai standart tertentu, maka di butuhkan suatu manajemen kinerja atau usaha, khususnya yang di lakukan pada tingkatan sekolah.

Seringkali yang menjadi penghambat dalam menjalankan kinerja guru karena sebagian para guru kadangkala malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar secara rutin sehingga sudah menjadi tanggung jawab bagi kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan pengarahan kepada guru tentang pentingnya pelatihan-pelatihan dan seminar untuk para guru guna meningkatkan kinerja guru sehingga lebih profesional dalam melaksankan tugasnya kedepannya. Seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik apabila ia telah profesional dalam pekerjaanya.

Temuan ketiga penelitian ini tentang evaluasi kinerja guru di Ponpes Al-Ma’shum Rantaprapat yang di lakukan secara rutin oleh kepala sekolah pada setiap akhir semester. Kepala sekolah akan mengajak para guru untuk rapat dan berdiskusi untuk saling bertukar pikiran dan mengutaran permaslahan apa saja

yang di hadapi para guru dalam pelaksanaan tugasnya dan mencari solusi ny secara bersama.

Bukan hanya itu, kegiatan evaluasi atau penilaian juga di lakukan setiap harinya. Dengan cara melihat keaktifan guru dalam mengajar serta keberhasilannya dalam mendidik. Dan melalui pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru dalam peningkatan kinerja nya menurtu kepala madrasah guru tersebut dalam kinerjanya semakin bertambah dan lebih terarah demi pencapaian tujuan pendidikan khususnya kinerja guru di madrasah ini.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan :

1. Perencanaan yang di lakukan oleh kepala madrasah di Ponpes MTs Al-Ma'shum Rantauprapat dalam meningkatkan kinerja guru di lakukan dalam bentuk rapat/pertemuan atau musyawarah bersama para guru dan personil lainnya guna menentukan rencana agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan madrasah seperti menentukan renacana program keja guru, rencana penempatan kinerja guru, serta proses yang akan di lakukan dalam hal meningkatakan kinerja guru dan profesionalisme guru, semua di tentukan melalui musyawarah atau tatap muka dalam rapat antar kepala sekolah,guru dan personil madrasah lainnya.
2. pelaksanaan rencana kinerja guru di lakukan di madrasah Ponpes Al-Ma'shum Rantauprapat di lakukan dengan memberikan tugas kepada guru sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki masing-masing guru dan di tempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Selain itu peningkatan kinerja guru juga dilakukan melalui memberikan kesempatan

kepada para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru dan juga seminar guna meningkatkan kemapuan guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang di berikannya juga akan semakin baik dan juga profesional. Semua itu dapat dilihat dari ke aktifan guru dalam mengajar serta dari hasil prestasi siswa/i yang bimbingnya atau di ajarnya.

3. Evaluasi kinerja guru di madrasah Ponpes Al-Ma'shum yang di lakukan kepala madrasah melalui monitorning yang dilakukannya kepada para guru saat bekerja untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja guru telah berjalan apakah sudah lebih baik atau belum, sehingga akan dilihat apa kendala dan permsalahan yang di hadapi para guru untuk di cari solusinya. Selain itu di akhir semester kepala sekolah dan para guru juga akan melakukan rapat untuk melihat sejauh mana prestasi yang telah di hasilkan para siswa/i selama semester ini. Sehingga akan terlihat bagaimana kinerja yang telah di berikan para guru melalui prestasi-prestasi yang di tunjukkan oleh siswa/i yang di didik oleh para guru. Jika terdapat permasalahan maka akan di cari solusi bersama melalui rapat yang dilakukan tersebut.

## B. Saran

Berdasarkan data yang di temukan, peneliti menyarankan beberapa hal terkait implementasi manajemen kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat, yaitu:

1. Kepala madrasah khususnya MTs AL-Ma'shum Rantauprapat agar senantiasa secara terus menerus berupaya meningkatkan kinerja guru

secara berkelanjutan baik itu dengan memberikan pelatihan dan bimbingan dari kepala madrasah itu sendiri sehingga akan meminimalisir rendahnya kinerja guru selain itu juga dalam upaya meningkatkan kinerja guru kepala sekolah juga sebaiknya memperhatikan pemberian insentif kepada guru sesuai dengan beban pekerjaaan serta tugas yang di tanggung jawabkan kepada guru sehingga hasil kerja yang diberikan oleh guru akan semakin baik.

2. Kepada guru di MTs Al-Makshum sebaiknya senantiasa untuk terus meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu dengan menghasilkan murid-murid yang berprestasi sebagai pembuktian tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

## DAFTAR PUSTAKA


As'ad, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BUMI Aksara.

Darma, S, 2005, *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru. Terhadap Kinerja Guru Sma Negri Di Kabupaten Asahan*, Medan: Tesis Pascasarjana Unimed.

Departemen Agama RI, 2009, *Al-Quran Dan Terjemahannya* , Jakarta: PT. Sikma Exama Arkanleema.

Handoko, Hani, 2012, *Manajemen,* Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA

Hasibuan, Malayu S,P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian Dasar Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.

Irawan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA-IAIN.

Mesiono, 2012, *Manajemen Dan Organisasi*, Perdana Mulya Sarana.

Nasrudin, Endin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustakan Setia.

Pidarta, Made, 2004, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Syarfalaila, 2013, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di Desa Terpencil*, Tesis Pasca Sarjana.

Syamsudin ,Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pusaka Setia.

Sondang, Siagian, P,2002, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.

Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Cipta Pustaka Press.

Sagala, Saiful, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Jakarta: Nimas Multima.

Tim Redaksi Nuansa Aulia, 2006, *Himpunan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Guru Dan Dosen*, Bandung: Nuansa Aulia

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, Yogyakarta : Media Wacana.

Ulbert, Silalahi, 2002. *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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

**LAMPIRAN I**

**DAFTAR OBSERVASI**

**Implementasi Manajemen Kinerja Guru**

**Hasil Observasi**

| No | Kegiatan | Pelaksanaan | | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| | | Ada | Tidak | |
| 1. | Manajemen kinerja guru | ✓ | | Proses manajemen kinerja guru yang dilakukan di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat dimulai dengan membuat perencanaan bersama yang didapatkan dari hasil keputusan bersama antara kepala madrasah dan guru |
| 2. | Implementasi Manajemen kinerja guru | ✓ | | Implementasi manajemen kinerja guru yang dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar dan juga bimbingan dari kepala madrasah selaku pimpinan di madrasah |

**LAMPIRAN II**

## DAFTAR WAWANCARA

## KISI-KISI PENELITIAN

| No | Rumusan Masalah | Sumber Data | Instrumen Pengumpulan Data |
|---|---|---|---|
| 1. | Bagaimana perencanaan kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat | Kepala Madrasah Dan Guru | Wawancara dan studi dokumen |
| 2. | Bagaimana impelementasi rencana kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rntauprapat | Kepala Madrasah Dan Guru | Wawancara dan studi dokumen |
| 3. | Bagaimana implementasi evaluasi kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rntauprapat | Kepala Madrasah Dan Guru | Wawancara dan studi dokumen |

## LAMPIRAN III

### Pertanyaan Wawancara Kepala Sekolah

1. Sejak kapan bapak menjadi kepala sekolah di madrasah ini?
2. Bagaimanakah manajemen kinerja guru di madrasah ini?
3. Apa sajakah program yang telah bapak rencanakan dalam peningkatan manajemen kinerja guru di madrasah ini?
4. Bagaimana proses pelaksanaan dari perancanaan yang ibu buat untuk meningkatkan kinerja guru?
5. Apakah seluruh guru terlibat di dalamnya?
6. Mengapa perlu diterapkan manajemen kinerja guru di madrasah ini?
7. Bagaimana cara bapak mengarahkan para guru dakam melaksanakan manajemn kinerja guru di madrasah ini?
8. Apakah ada hasil yang terlihat dari pelaksanaan program tersebut?
9. Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru khususnya dalam melaksankan pembelajaran?
10. Bagaimana penempatan kinerja guru di madrasah ini berlangsung?
11. Bagaimana cara ibu meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ini?

12. Apakah bapak sudah merasa memberi perubahan dalam melakukan manajemen kinerja guru di madrasah ini?
13. Apa target yang ingin bapak capai dalam manajemen kinerja guru di madrasah ini?
14. Apa sajakah kendala yang bapak rasakan dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru di madrasah ini?
15. Bagaimana evaluasi yang ibu lakukan terhadap kinerja dilakukan oleh guru di madrasah ini?

## LAMPIRAN IV

### Pertanyaan Wawancara Guru

1. Sudah berapa lama ibu mengajar di madrasah ini?
2. Bagaimana pendapat bapak/ibu dengan program manajemen kinerja guru yang di laksankan di madrasah ini?
3. Apakah menurut ibu/bapak kepala madrasah sudah mampu meningkatkan kinerja guru di madrasah ini?
4. Apakah menurut ibu/bapak, pelaksanaan yang dibuat kepala madrasah sesuai dengan perencanaan kinerja guru?
5. Sudah pernahkan ibu/bapak mengikuti pelatihan-peltihan menyangkut peningkatan kinerja guru?
6. Bagaimana menurut ibu/bapak tentang kinerja guru di madrasah ini apakah sudah meningkat?
7. Apakah menurut ibu/bapak, sudah menempatkan kinerja guru di madrasah ini sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan guru?
8. Bagaimana tindakan yang telah di lakukan kepala madrasah dalam menghadapi krisis dalam meningkatkan kinerja guru di madrsah ini?

9. Apakah kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap manajemen kinerja guru di madrasah ini?
10. Apakah evaluasi kinerja guru di madrasah ini sering di lakukan?
11. Bagaimana kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja guru di madrasah ini?

DOKUMENTASI

MADRASAH TSANAWIYAH ALMA'SHUM RANTAUPRAPAT

Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'shum Rantauprapat

Wawancara dengan guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’shum Rantauprapat

Ruang Tata Usaha

Lapangan Bola Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’shum Rantauprapat

Ruangan Kelas Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’shum Rantauprapat

Beberapa Piala Prestasi Siswa/I Madrasah Tsanawiyah Rantauprapat